

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND  
TSIVIILÕIGUSE ÕPPETOOL

Maret Rannala

**TÖÖANDJA TSIVIILÕIGUSLIKU VASTUTUSE EELDUSED  
TÖÖTAJA KUTSEHAIGUSESSE HAIGESTUMISE VÕI TÖÖTAJAGA TOIMUNUD  
TÖÖÕNNETUSE KORRAL**

Magistritöö

Juhendaja  
dr (iur) Janno Lahe

Tartu  
2015

## SISUKORD

|   |    |
|---|----|
| SISSEJUHATUS .....  | 3  |
| 1. KUTSEHAIGUS, TÖÖGA SEOTUD HAIGUS JA TÖÖÕNNETUS NING TÖÖANDJA KOHUSTUSED OHUTU JA TERVISLIKU TÖÖKESKKONNA TAGAMISEL ..... | 10 |
| 1.1. Kutsehaiguse ja tööga seotud haiguse mõiste ning olemus.....   | 10 |
| 1.2. Tööõnnetuse mõiste ja olemus .....   | 13 |
| 1.3. Tööandja üldised kohustused ohutu ja tervisliku töökeskkonna tagamisel.....  | 17 |
| 2. TÖÖANDJA LEPINGUÕIGUSLIKU VASTUTUSE EELDUSED.....  | 20 |
| 2.1. Võlasuhe tööandja lepingulise vastutuse eeldusena .....  | 20 |
| 2.2. Kahju tekkimine lepingulise vastutuse eeldusena .....  | 22 |
| 2.3. Kohustuste rikkumine lepingulise vastutuse eeldusena .....   | 26 |
| 2.4. Põhjuslik seos kahju ja rikkumise vahel lepingulise vastutuse eeldusena .....  | 33 |
| 2.5. Rikkumise mittevabandatavus lepingulise vastutuse eeldusena .....  | 37 |
| 3. TÖÖANDJA DELIKTIÕIGUSLIKU VASTUTUSE EELDUSED .....   | 39 |
| 3.1. Objektiivne teokoosseis deliktilise vastutuse eeldusena .....  | 39 |
| 3.2. Õigusvastasus deliktilise vastutuse eeldusena.....   | 45 |
| 3.3. Süü deliktilise vastutuse eeldusena .....  | 48 |
| 3.4. Tõendamine ja tõendamiskoormise jagunemine .....   | 52 |
| 3.5. Spetsiifilised vastutuse alused .....  | 56 |
| 4. NÕUETE KONKURENTS.....   | 62 |
| 4.1. Üldpõhimõtted.....   | 62 |
| 4.2. Nõuete esitamise tähtajad .....  | 64 |
| 4.3. Nõude õigusliku aluse määramine kohtute poolt .....  | 66 |
| KOKKUVÕTE .....   | 69 |
| SUMMARY .....   | 74 |
| KASUTATUD LÜHENDID .....  | 83 |
| KASUTATUD KIRJANDUS .....   | 83 |
| KASUTATUD ÕIGUSAKTID .....  | 86 |
| KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA .....   | 87 |
| MUUD ALLIKAD .....  | 89 |

## SISSEJUHATUS

Tööõnnetuste ja kutsehaiguste ennetamise võimalused ning kahju hüvitamise temaatika on juba palju aastaid põhjustanud erinevaid arvamusalaldusi nii poliitikute, õigusteadlaste kui ka praktikute poolt. Tööõnnetuste ja kutsehaigustega seonduvad probleemid on ühiskonnas jätkuvalt aktuaalsed ning tuleb tõdeda, et Eestis on tööõnnetuste ja kutsehaiguste arv kõrge.<sup>1</sup>

Tegemist on olulise küsimusega nii riigi, kodanike kui tööandjate jaoks, sest töötajate töövõime on oluline ressurss. Tööõnnetused ja tööga seotud terviseprobleemid ei kujuta endast ainult inimeste kannatusi, vaid ka majanduslikku kahju.<sup>2</sup> Sellel on otsene mõju kogu majandusele, sest sellega kaasneb kulu ettevõtetele ja riigile. Arvestades Eesti elanikkonna vähesust, on ääretult vajalik töötajate töövõimelisuse säilitamine ja tööõnnetuste ning kutsehaigestumiste ennetamine.

Õigusteadlane Roger Blanpain on avaldanud arvamust, et töötajatele tuleb luua võimalused oma tervise edendamiseks. Ohutuse ja tervise eesmärk on edendada inimese terviklikkust nii füüsilisest kui vaimsest aspektist.<sup>3</sup> Tööandja peab hoidma ennast kursis töökoha tehnoloogiliste ja teaduslike arengutega, kuid tööandja üldine kontroll ning ülevaatlikkus tervise ja ohutuse tagamise vahendite kohta peab olema jätkuv ning püsiv protsess.<sup>4</sup> Seega on tööõnnetuste ja kutsehaiguste ennetamisel ning kahju hüvitamisel vastutus tööandjal.

Tööõnnetustest põhjustatud kahju hüvitamisele hakati Euroopas riiklikul tasandil suuremat tähelepanu pöörama 19. sajandi teisel poolel, kui ilmnas, et tsiviilõiguse normidel põhinev kahju hüvitamise üldine reeglistik ei võimalda töötajate huve piisavalt kaitsta.<sup>5</sup> Ka tänapäeval

---

<sup>1</sup> Ülevaade 2014. aastal toimunud tööõnnetustest. Arvutivõrgus: [www.ti.ee/fileadmin/user.../Registreeritud\\_toonnetused\\_2014.pdf](http://www.ti.ee/fileadmin/user.../Registreeritud_toonnetused_2014.pdf) (30.05.2015).

<sup>2</sup> C. Barnard. EU Employment Law. Fourth Edition. Oxford 2012, pp 539.

<sup>3</sup> R. Blanpain. European Labour Law. Kluwer Law International 2010, pp 490-491.

<sup>4</sup> C. Barnard. op. cit. pp 555.

<sup>5</sup> A. Värvi. Tööõnnetuste ja kutsehaigustega seotud kahju ennetamine ja hüvitamine: õiguse majandusliku analüüsi vaatepunktist tehtud uuringud. Riigikogu Kantslei õiguse- ja analüüsiosakond. Nr 19 14.11.2011. - Arvutivõrgus: [http://www.google.ee/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CC8QFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.riigikogu.ee%2Fdoc.php%3F171322&ei=bXViUarLK6Q4ATXiID4Dg&usg=AFQjCNH-2xHMT3sRzXGQYDgPPGRceUPOpg&sig2=VJonIA6\\_B243G4guSy32pA&bvm=bv.44770516,d.bGE](http://www.google.ee/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CC8QFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.riigikogu.ee%2Fdoc.php%3F171322&ei=bXViUarLK6Q4ATXiID4Dg&usg=AFQjCNH-2xHMT3sRzXGQYDgPPGRceUPOpg&sig2=VJonIA6_B243G4guSy32pA&bvm=bv.44770516,d.bGE), lk 1. (30.05.2014).

arvatakse, et tööõnnetuste ja kutsehaiguste hüvitamise skeem on ebaefektiivne ja ei soosi töövõime säilitamist ega selle taastamist.<sup>6</sup>

Õigussüsteemides on kasutusel mitmeid erinevaid vastutuse mudeleid, korvamaks kutsehaigustest<sup>7</sup> või tööõnnetustest tingitud kahjusid. Erinevatel kompenseerimise mudelitel on erinevad maksumused ja kasutegurid ning neil on ka erinevad tagajärjed kutsehaiguste ja tööõnnetuste ennetamiseks.<sup>8</sup> Riigikontroll analüüsis auditi raames Soome, Saksa ja Hollandi tööõnnetuste ja kutsehaiguste ennetamise/kompenseerimise süsteeme ning leidis, et kõigis neis on elemente, mille kasutamist tasuks kaaluda Eesti süsteemi väljatöötamisel.<sup>9</sup> Soomes põhineb tööandja vastutussüsteem tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustusel.<sup>10</sup> Kindlustus on kohustuslik ning õnnetuskindlustuse süsteem on üks sotsiaalkindlustuse süsteemi osa, kuid tööõnnetuskindlustuse rakendamine on seadusega delegeeritud erakindlustuskompaniidele.<sup>11</sup> Soome süsteemi tugevus seisneb kompensatsioonimehhanismis, mis tagab kannatanule hoolimata õnnetusest hea sissetuleku ning toetab mitmekülgset tema rehabilitatsiooni ja taastusravi. Kuna raha selleks tuleb kindlustusfondidest ning mitte otse tööandja taskust, siis ei motiveeri see süsteem tööandjat töökeskkonna turvalisusesse panustama, mistõttu on kasvanud ka tööõnnetuste arv. Samuti pole kindel, kas selline süsteem soodustab hiljem inimeste naasmist tööturule. Saksamaal on töötajate tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustus kohustuslik ning riigi suur rahvaarv on võimaldanud üles ehitada süsteemi, mis on väga spetsialiseeritud ning mida iseloomustab keskendumine sektorispetsiifilistele probleemidele. Kindlustusmakseid teevad tööandjad ja nende suurus sõltub riski hinnangulisest tasemest konkreetses sektoris, kus ettevõtte tegutseb. Samuti sõltub see õnnetuste ja haigestumisjuhtude arvust ettevõttes. Tulenevalt Eesti majandussektorite väiksusest ning ressursside piiratusest ei ole Eestis otstarbekas nii suurt süsteemi üles ehitada. Samas on Saksa süsteemi tugevus

---

<sup>6</sup> Eesti Sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutliku rahastamise võimalused. Praxis 2011. Arvutivõrgus: <http://www.praxis.ee/vana/index.php-id=socsec.html>, lk 268 (30.05.2015).

<sup>7</sup> M. G. Faure, Compensation for Occupational Diseases and the Importance of Prevention: A Law and Economics Perspective. – European Journal of Social Security Vol 9 No 2, 2007, pp 128.

<sup>8</sup> M. G. Faure, op. cit., pp 128.

<sup>9</sup> L. Uder jt. Järelaudit riigi tegevusest turvalise töökeskkonna tagamisel. Kas riik on astunud samme, et töötajad oleksid tööl kaitstud? Riigikontrolli aruanne. Tallinn 2011. – Arvutivõrgus: [http://www.rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/4742/1/Riigikontroll2011\\_3.pdf](http://www.rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/4742/1/Riigikontroll2011_3.pdf) (30.05.2015).

<sup>10</sup> Täpsemalt vt. Tapaturmavakuutuslaki [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi) ja Sotsiaalkindlustusõigused: Soome. Tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus. Euroopa Komisjon 2012. – Arvutivõrgus: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Finland\\_et.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Finland_et.pdf) (30.04.2015).

<sup>11</sup> Tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustusest Euroopa Liidu mõnedes riikides. Riigikogu kantselei majandus- ja sotsiaalinfoosakond. 27.03.2008 nr 15-3/067. - Arvutivõrgus: [www.riigikogu.ee/doc.php?49669](http://www.riigikogu.ee/doc.php?49669), lk 2, (30.05.2015).

tööandjate koostöö, mis Eestis suures osas puudub. Hollandi süsteemi head tulemused on kasvatanud huvi selle süsteemi rakendamise vastu. Hollandis puudub tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustus ning kehtiva süsteemi kohaselt lasub tööohutuse tagamisel vastutus tööandjal ja töötajal. Tööõnnetuste ja kutsehaigustega kaasnevad kulud (sh nii töötajale makstav kompensatsioon kui ka rehabilitatsioon) kannab tööandja. Riigikontroll on nõus, et Hollandi süsteemil on mitmeid selliseid jooni, mis aitaks lahendada Eesti probleeme, kuid Hollandi nagu ka teiste riikide süsteemide rakendamise võimalikkus Eestis vajaks põhjalikumat analüüsi.<sup>12</sup> Autor tutvus ka Inglismaa tööandja vastutussüsteemiga ning seal põhineb tööõnnetuste ja kutsehaiguste hüvitamise süsteem samuti kindlustusel. Inglismaal kompenseeritakse tööõnnetuse või kutsehaiguse tõttu saamata jäänud tulu kas läbi tööandjate vastutuse seaduse või sotsiaalkindlustuse kaudu.<sup>13</sup> Tänapäevani puudub selgus, millistel hüvitamise süsteemidel on mõju kutsehaiguste ja tööõnnetuste ennetamisele.<sup>14</sup>

Eesti kuulub nende õigussüsteemide hulka, kus kahju hüvitamise üldised reeglid näevad ette rangema ehk nn garantiivastutuse, see tähendab, et vastutusest vabastab vaid vääramatud jõud.<sup>15</sup> Garantiivastutust iseloomustab seaduses sätestatud eeldus, et lepingulise kohustuste võtmisega garanteerib lepingupool ka selle täitmise ja vastutust kohaldatakse üldjuhul ainuüksi kohustuste rikkumise fakti alusel.<sup>16</sup>

Eestis tuleneb tööandja tsiviilõiguslik vastutus võlaõigusseadusest (edaspidi VÕS). Vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) § 14 lõige 5 punktile 6 on töötajal õigus saada tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest hüvitist võlaõigusseaduses sätestatud ulatuses. VÕS regulatsioon annab töötajale kutsehaigusest või tööõnnetusest tingitud kahju tekkimise korral võimaluse esitada oma nõue mitmel alusel. Võlaõigusseaduse kohaselt on tervisekahjustuse, sealhulgas kutsehaiguse põhjustamise korral kannatanul õigus valida, kas ta esitab oma nõude lepinguõiguse või deliktiõiguse sätete alusel.<sup>17</sup> Lisaks tuleb arvestada, et kohaldatavate õigusnormide valik võib sõltuda ka kahju tekkimise ajast. Näiteks

---

<sup>12</sup> L. Uder jt. Järelaudit riigi tegevusest turvalise töökeskkonna tagamisel. Kas riik on astunud samme, et töötajad oleksid tööl kaitstud? Riigikontrolli aruanne. Tallinn 2011. – Arvutivõrgus: [http://www.rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/4742/1/Riigikontroll2011\\_3.pdf](http://www.rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/4742/1/Riigikontroll2011_3.pdf) (30.05.2015).

<sup>13</sup> N. J. Philipsen. Compensation for industrial accidents and incentives for prevention: a theoretical and empirical perspective. – European Journal of Law and Economics, Vol 28 2009, pp 179.

<sup>14</sup> N. J. Philipsen. Compensation for industrial accidents and incentives for prevention: a theoretical and empirical perspective. – European Journal of Law and Economics, Vol 28 2009, pp 181.

<sup>15</sup> A. Värvi. (op. cit. 5), lk 2.

<sup>16</sup> I. Kull. jt. Võlaõigus I üldosa. Juura: Tallinn 2004, lk 192.

<sup>17</sup> P. Varul jt. VÕS III kommentaarid § 1044, lk 639.

kutsehaigusest põhjustatud kahju korral võivad kahjulikud tagajärjed ilmnedas alles mitmete aastate pärast ning juhul kui kahju on tekkinud enne VÕS jõustumist,<sup>18</sup> siis vastavalt võlaõigusseaduse, tsiviilseadustiku üldosa seaduse ja rahvusvahelise eraõiguse seaduse rakendamise seaduse §-le 11 kohaldatakse tsiviilkoodeksi (edaspidi TsK) sätteid. Seega, kui kahju põhjustanud tegu leidis aset enne VÕS-i jõustumist, kuuluvad kohaldamisele TsK sätteid ja pärast VÕS sätteid. Sõltuvalt esitatud nõude alusest on tööandja tsiviilõigusliku vastutuse eeldused erinevad, millega kaasneb vajadus järgida põhjendamiskohustuse täitmisel erinevaid tingimusi. Seega on Eestis tööõnnetuse ja kutsehaiguse riski realiseerumisel võimalik saada kahju hüvitamist peamiselt võlaõigusseaduse sätete kohaselt<sup>19</sup>, kuid arvesse tuleb võtta ka kahju tekkimise aega, lähtuvalt sellest sõltub kohaldatavate õigusnormide valik.

Käesoleval ajal on Eestis kutsehaigusest või tööõnnetusest põhjustatud kahjuhüvitise määramise kord keerukas, aeganõudev ja kulukas. Olukorras, kus pooled kokkulepet ei saavuta, osutub vajalikuks kohtu kaudu oma õigusi kaitsta. VÕS kohaselt on töötajal õigus saada kahju hüvitiseks mõistlik summa ning seetõttu tuleb töötajal konkreetse kahjuhüvitise saamiseks kohtusse hagi esitada. Võib öelda, et osapooltel ei ole piisavat õigusselgust ja -kindlust kutsehaigusest või tööõnnetusest tingitud kahjude hüvitamise osas. Kahjuhüvitiste määramine toimub juhtumipõhiselt ning kahjude hindamisel on suur roll kohtupraktikal, millega kaasneb paratamatult aja-, närvi- ja rahakulu. Poolel, kellel on paremad teadmised või majanduslikud võimalused, on eelduslikult ka suurem võimalus oma huve paremini kaitsta ning sellest võib omakorda sõltuda kahjuhüvitise väljamõistmine ning selle suurus. Arvestades poolte majanduslike huvide erinevust on töötaja eesmärgiks saada tekkinud kahju eest võimalikult suurt hüvitist, tööandja huviks aga hüvitise maksmise kohustusest vabaneda või maksta seda võimalikult minimaalselt.

Euroopa Liidus (edaspidi EL) on õigussüsteeme, mis ei võimaldagi tekitatud tööõnnetustest või tööga seotud haigusest tingitud kahju tõttu tööandjat kohtusse kaevata<sup>20</sup> põhjusel, et vastutussüsteem on ülesehitatud selliselt, et töötajatele korvab kahju kindlustus. Võimalik, et selles suunas liikumine tagaks parima olukorra ka Eestis ning muudaks riiki elanike jaoks

<sup>18</sup> VÕS jõustus 1. juuli 2002. a Seadus kandis algselt nime lepingute ja lepinguväliste kohustuste seadus, kuivõrd nimi oli liiga pikk asendati see uue nimega- võlaõigusseadus.

<sup>19</sup> M-L. Aasamets jt. Eesti sotsiaalõiguse kodifitseerimine: Sotsiaalseadustiku üldosa analüüs. Justiitsministeerium. Tallinn 2009, lk 240.

<sup>20</sup> A. Soon (toim). Uued suunad Euroopa Liidu töötervishoiu ja tööohutuse strateegias 2007-2012. ISBN: 978-9949-15-046-5. Trükikoda Paar 2006. – Arvutivõrgus: [http://www.etui.org/content/download/2187/24203/file/New\\_scope\\_ET.pdf](http://www.etui.org/content/download/2187/24203/file/New_scope_ET.pdf), lk 15 (30.05.2015).

sotsiaalselt turvalisemaks. Oluline on riigi panus kindlustamaks, et tööõnnetustest ja kutsehaigustest tingitud kahjude korvamisel oleks õiglus tagatud seaduslikul tasandil ning kahjustatud poolel ei oleks õiglase hüvitise saamiseks vajadust kohtusse pöörduda. Täiendavalt oleks sellega tagatud ettevõtjate stabiilsus ning jätkusuutlik ja toimiv ühiskond.<sup>21</sup>

Eestis on aastaid erinevates valitsuskoalitsioonides arutatud tööõnnetuse- ja kutsehaiguskindlustuse seaduse vajadust, kuid tänaseni ei ole seaduse vastuvõtmiseni jõutud. Tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse seaduse eelnõu oli esimesel lugemisel juba 2001. aastal.<sup>22</sup> Riigikogu stenogrammidest nähtub, et seaduse vastuvõtmisega loodeti muuta riigis kehtivat olukorda, kus tööandjad ei arvesta ega oskagi arvestada töötajatega toimuvate tööõnnetustega ning töötajate kutsehaigustesse haigestumisega seonduvate kulutustega. Ka Riigikontroll on mitmel korral juhtinud tähelepanu riigi puudulikule tegevusele tööõnnetuste ja kutsehaiguste vähendamisel ning sellele, et senini ei ole tööõnnetuse- ja kutsehaiguskindlustuse süsteemi loodud.<sup>23</sup> Tööõnnetuse- ja kutsehaiguskindlustuse süsteemi loomisel on probleemiks osutunud sotsiaalpartnerite erinevad seisukohad. Töötajate esindajad pooldavad seaduse loomist, kuid tööandjate esindajad mitte, senini ei ole saavutatud kokkulepet selles, kellel peaks lasuma kindlustusmaksete tasumise kohustus. Lisaks kardetakse seaduse loomisega maksukoormuse tõusu.<sup>24</sup> Uues koalitsioonilepingus on taas kokku lepitud, et välja tuleb töötada eraõiguslik tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustus.<sup>25</sup>

Justiitsministeeriumi poolt 2009. aastal koostatud sotsiaalseadustiku üldosa analüüsis on avaldatud seisukoht, et kuigi Eesti põhiseaduses seda selgelt sätestatud ei ole, tuleb vastavalt Sotsiaalharta artiklile 12 tagada ka Eestis isikutele toetus tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral.<sup>26</sup>

---

<sup>21</sup> Eesti Sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutliku rahastamise võimalused. Praxis 2011. - Arvutivõrgus: <http://www.praxis.ee/vana/index.php-id=socsec.html>, lk 262 (30.05.2015).

<sup>22</sup> Tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse seaduse eelnõu (711 SE) Riigikogu stenogrammid. Esimene lugemine 9. mai 2001 ja teine lugemine 30. Jaanuar 2002. - Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/?op=steno> (30.05.2015).

<sup>23</sup> T. Mattson. Tööõnnetuse- ja kutsehaiguskindlustuse süsteem jätkuvalt loomata. Riigikontroll. Pressiteated 16.03.2011. - Arvutivõrgus: <http://www.riigikontroll.ee/tabid/168/amid/557/ItemId/589/language/et-EE/Default.aspx> (30.05.2015).

<sup>24</sup> Arupärimine tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse süsteemi kohta (nr 432). Riigikogu stenogrammid. 31. mai 2010. - Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/index.php?op=steno&stcommand=stenogramm&date=1275307500&op2=print&pkpkau=1&paevakord=6520#pk6520> (30.05.2015).

<sup>25</sup> Koalitsioonilepe Eesti Reformierakonna, Sotsiaaldemokraatliku Erakonna ning erakonna Isamaa ja Res Publica Liit kokkulepe valitsuse moodustamise ja valitsusliidu tegevusprogrammi põhialuste kohta. 8.04.2015. - Arvutivõrgus: <http://www.reform.ee/koalitsioonilepe>, p 10.10 (30.04.2015).

<sup>26</sup> M-L. Aasamets jt. Eesti sotsiaalõiguse kodifitseerimine: Sotsiaalseadustiku üldosa analüüs. Justiitsministeerium. Tallinn 2009. - Arvutivõrgus:

Töö autori hinnangul on Eesti Vabariigi põhiseaduses (edaspidi PS) siiski selgesõnaliselt sätestatud, et isikutele tuleb tagada toetus tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral. PS § 28 lg 1 kohaselt on igaühel õigus tervise kaitsele. Eesti kodanikul on vastavalt PS § 28 lg 2 õigus riigi abile muuhulgas töövõimetuse ja puuduse korral ning vastavalt PS § 25 on igaühel õigus talle ükskõik kelle poolt õigusvastaselt tekitatud moraalse ja materiaalse kahju hüvitamisele.<sup>27</sup> PS § 25 nõuab, et lisaks õiguste menetluslikele garantiidele näeks seadusandja ette kannatanule ka materiaalõiguslikud alused rikkumise heastamise taotlemiseks.<sup>28</sup> Isikute põhiõigust kaitsele kolmandate isikute rünnete eest võib pidada põhiseaduse aluspõhimõtete hulka kuuluvaks.<sup>29</sup> Siinkohal peaks riik seisma hea selle eest, et töötaja kaitse eesmärk oleks täidetud.

Käesoleva töö teema valik on ajendatud tööõnnetuste ja kutsehaigustega seotud teemade aktuaalsusest. Autor keskendub töös tööandja tsiviilõigusliku vastutuse eeldustele Eesti õiguspraktika pinnalt. Tööandja tsiviilõigusliku vastutuse all peab autor käesolevas magistrیتöö silmas kahju hüvitamise kohustust, kuid ei tegele töös põhjalikult kahju hüvitamise kohustuse ulatuse küsimustega, kuivõrd magistrیتöö maht seda ei võimalda.

Käesoleva töö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, millised on tööandja lepinguõigusliku ja deliktiõigusliku vastutuse eeldused töötaja kutsehaigusesse haigestumise või tööõnnetuse toimumise korral. Töö peamiseks uurimisküsimuseks on leida tööandja tsiviilõigusliku vastutuse põhjendatud standard, mis arvestaks optimaalsel viisil nii töötaja kui tööandja huvidega.

Autor keskendub töös küsimustele, kas kehtiva õiguse järgi saame alati öelda, et tööandja on lepingulist kohustust rikkunud, kui töötajaga on juhtunud õnnetus või ta on haigestunud kutsehaigusesse. Lisaks püüab autor leida vastust küsimusele, kas töötaja tervisekahjustusest piisab tööandja õigusvastasuse tuvastamiseks ning analüüsib lepinguõigusliku ja deliktiõigusliku vastutuse erisusi.

---

[www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=48231/Sotsiaalseadustiku+%FCIdosa+anal%FC%FCs\\_mai+2009.pdf](http://www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=48231/Sotsiaalseadustiku+%FCIdosa+anal%FC%FCs_mai+2009.pdf), lk 240 (30.04.2015).

<sup>27</sup> R. Maruste. Konstitutsionalism ning põhiõiguste ja –vabaduste kaitse. Juura. 2004, lk 85.

<sup>28</sup> Ü. Madise jt. Eesti Vabariigi põhiseadus. Komm vlj. 3. vlj. Tallinn: Juura 2012. - Arvutivõrgus: [www.pohiseadus.ee](http://www.pohiseadus.ee) (30.04.2015).

<sup>29</sup> M. Ernits. Põhiõigused, demokraatia, õigusriik. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2011, lk 4.



Töö kirjutamisel on autor kasutanud analüütilist meetodit. Autor keskendub töös eelkõige Eesti olukorrale kehtiva regulatsiooni ja olemasoleva kohtupraktika pinnalt. Magistritöö allikmaterjalidena on peamiselt kasutatud Eesti kohtupraktikat aastatest 1999 kuni 2014, VÕS kommenteeritud väljaannet, teemat käsitlevaid õpikuid, teadusartikleid, õigusakte ja nende seletuskirju ning Riigikogu istungite stenogramme.

Käesolev magistritöö koosneb neljast peatükist, millest esimeses käsitleb autor kutsehaiguse ja tööõnnetuse mõisteid ning olemust, samuti tööandja üldiseid kohustusi ohutu ja tervisliku töökeskkonna tagamisel.

Teises peatükis käsitleb autor tööandja lepingulise vastutuse eeldusi, analüüsides üksikult võlasuhet, kahju tekkimist, kohustuse rikkumist, põhjuslikku seost tekkinud kahju ja rikkumise vahel ning rikkumise vabandatavust. Kolmandas peatükis käsitleb autor deliktilist vastutust üksikute eelduste kaupa, analüüsides objektiivset teokoosseisu, õigusvastasust ja süüid, samuti tõendamist ja tõendamiskoormise jagunemist. Lisaks käsitleb autor kolmandas peatükis ka spetsiifilisi vastutuse aluseid.

Töö viimases, neljandas peatükis analüüsib autor tsiviilõiguslike nõuete konkurentsi, nõuete õigusliku aluse määramist kohtute poolt ning nõuete esitamise tähtaegu, tuvastamaks lepinguõigusliku või deliktiõigusliku vastutuse erisusi.

# **1. KUTSEHAIGUS, TÖÖGA SEOTUD HAIGUS JA TÖÖÕNNETUS NING TÖÖANDJA KOHUSTUSED OHUTU JA TERVISLIKU TÖÖKESKKONNA TAGAMISEL**

## **1.1. Kutsehaiguse ja tööga seotud haiguse mõiste ning olemus**

Kutsehaiguse mõiste on määratletud TTOS § 23 lõikes 1, mille kohaselt on kutsehaigus haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus<sup>30</sup> nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad.

Eesti õiguspraktika on kutsehaiguse mõistet käsitletud võrdlemisi ühtse mõistena ning see ei ole aja jooksul muutunud. Seda sõltumata asjaolust, et tööõigust reguleerivad normid on viimastel aastatel oluliselt muutunud.<sup>31</sup> Kutsehaigus on oma olemuselt tervisekahjustus.<sup>32</sup>

Riigikohus on sisustanud kutsehaiguse mõistet juba 1999. aastal ning sellele lahendile<sup>33</sup> viitavad kohtud<sup>34</sup> kutsehaiguse mõiste sisustamisel tänaseni. Kõnealuses lahendis märkis kohus, et kutsehaiguseks nimetatakse haigust, mis võib tekkida seadusega loetletud kutse- või erialal töötamisel inimorganismile kahjulike töötingimuste tagajärjel. Kohus lisas, et kutsehaigus võib tekkida töötajal ka normaalsete töötingimuste puhul.

Kutsehaiguse diagnoosi määrab töötervishoiuarst, kes teeb kindlaks töötaja tervises seisundi ning kogub andmed töötaja praeguste ja varasemate tööolude ning töö laadi kohta (TTOS § 23 lõige 5).

Kutsehaiguse diagnoosimiseks nõuab töötervishoiuarst tööandjalt töötaja eelnevate tervisekontrollide otsused ja TTOS § 13 lõike 1 punktis 3 nimetatud töökeskkonna riskianalüüsi tulemused. Kui töötamine hõlmab perioodi enne käesoleva seaduse jõustumist,

---

<sup>30</sup> Kutsehaiguste loetelu on kehtestatud Sotsiaalministri 09.05.2005 määrusega nr 66 „Kutsehaiguste loetelu“.

<sup>31</sup> RKTko 16. 06. 2010. a otsuse kokkuvõtte kohtuasjas nr 3-2-1-55-10 p IV.

<sup>32</sup> RKTko 16. 06. 2010. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-55-10 p 16.

<sup>33</sup> RKTko 28.04.1999. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-45-99.

<sup>34</sup> RKTko 16.06.2010. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-55-10 p 16; TlnRnKo 24.05.2013 otsus kohtuasjas nr 2-11-34194.

nõuab ta tööandjalt seletuskirja töötaja tööolude ja töö laadi kohta. Lisaks nõuab töötervishoiuarst töötajalt väljavõtte tervisekaardist (TTOS § 23 lg 5 punktid 1 ja 2).

Kutsehaiguse diagnoosimisel lähtub arst sotsiaalministri 09.05.2005 määrusest nr 66 „Kutsehaiguste loetelu“, milles on sätestatud kutsehaiguste täpne loetelu. Antud määruse § 1 kohaselt loetakse haigus kutsehaiguseks, kui määruse §-des 2–4 või kui §-des 5–6 nimetatud töökeskkonna ohutegur on põhjustanud töötaja haigestumise.<sup>35</sup> Enamik riike on koostanud imperatiivsed kutsehaiguste loetelud, mis piirduvad reeglina haigustega, mille puhul on tõendatud tugev põhjuslik seos tervisekahju ja ohuteguri vahel. Riikide loetelud erinevad ka selle poolest, mida kutsehaigusteks peetakse ja seetõttu varieerub loetelus kutsehaiguste arv vahemikus 50–90.<sup>36</sup> Eestis on kutsehaiguste loetelu ja selles märgitud ohutegurid 2005. aastast alates ühesugused.

Lisaks kutsehaigusele sätestab TTOS ka tööga seotud haigused. Tööga seotud haigus on kutsehaigus või tööst põhjustatud haigus (TTOS § 23 lg 2). Tööst põhjustatud haigus on aga töökeskkonna ohuteguri põhjustatud haigus, mida ei loeta kutsehaiguseks (TTOS § 23 lg 3). Teisisõnu on tööga seotud haiguseks selline haigus, mis ei ole TTOS § 23 lõike 1 alusel kehtestatud määruses märgitud kutsehaiguse loetellu, kuid mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus märgitud ohutegur või töö laad. Vastavalt WHO<sup>37</sup> üldisele kontseptsioonile hõlmavad tööga seotud haigused kõiki töötavatel inimestel esinevaid haigusi, mille kujunemisele on mõju avaldanud töökeskkonna ohutegur. Tööst põhjustatud haiguse korral on haiguste ring piiramatu, kuna iga haigus, mille puhul tuvastatakse põhjuslik seos töötingimustega loetakse tööga seotud haiguseks.

Tänapäeval on hakatud rääkima ka tööstressist, mida ei peeta küll otseselt kutsehaiguseks või tööga seotud haiguseks, kuid selle pikaajaline talumine võib vähendada töö efektiivsust ja põhjustada haigestumist. Seetõttu on ettevõtetes vajalik erinevate ennetuslike meetmete tarvituselevõtt, tagamaks parem töökorraldus ja -protsessid, töötingimused ning –keskkond.<sup>38</sup> Soome Töötervishoiu Instituudi peadirektor prof. Jorma Rantanen käsitles oma ettekandes “Töötervishoiu ja tööohutuse uued suunad Euroopa Liidus“ uute probleemidena, et uued

<sup>35</sup> Sotsiaalministri 09.05.2005 määrus nr 66 „Kutsehaiguste loetelu“ § 7 punkti 1-60.

<sup>36</sup> J.H. Kwantes jt. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse õiguslik analüüs. TNO. Sotsiaalministeerium 2011. - Kättesaadav: <http://www.sm.ee/meie/uuringud-ja-analuusid/toovaldkond.html>, lk 111 (30.04.2015).

<sup>37</sup> Maailma Tervise Organisatsiooni (WHO) ametlik koduleht <http://www.who.int/en/>.

<sup>38</sup> C. Barnard. EU Employment Law. Fourth Edition. Oxford, 2012, pp 511.

tehnoloogiad muudavad küll paljud tööoperatsioonid lihtsamaks, kuid toovad endaga kaasa ka uusi probleeme – kogu maailma on haaranud stressi epideemia ning järjest enam ilmneb ka tavaliste krooniliste haiguste seotus kutsetööga.<sup>39</sup> Tööstress võib põhjustada kestva väsimusseisundit, mille tulemuseks võib muu hulgas olla kutsehaigestumine või tööõnnetus.

Kutsehaiguse kindlakstegemiseks on teatud kriteeriumid, mis on avaldatud ILO kodulehel<sup>40</sup> ning selle kohaselt on kriteeriumiteks esiteks põhjuslik seos konkreetse haiguse ja töökeskkonna või töö tegevuse vahel. Teiseks haiguse esinemissagedus kui mõjutustega kokkupuudet omanud isikutel on haigestumisi oluliselt üle keskmise võrreldes ülejäänud elanikkonna haigestumisega.<sup>41</sup>

Eestis on kõige levinumaks kutsehaiguste gruppideks ja põhjusteks füüsilise ülekoormuse haigused, kopsuhaigused, hüpertooniatõbi, hüpertoonia ja isheemiatõbi, kuulmiskahjustused, töökeskkonna keemilistest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigused, nahakahjustused ja allergilised kutsehaigused.<sup>42</sup> Kaasaegse internetikeskkonna ajastul on suur osakaal arvutitööl, mis põhjustab pingeid kätes, kaelas ja õlavöötmes. Oluliseks riskiteguriks töökeskkonnas on ka raske füüsiline töö, raskuste tõstmine vales asendis ning töötamine külmas ja niiskes keskkonnas. Kopsuhaigused võivad tekkida mitmetest töökeskkonna ohuteguritest, nagu näiteks mineraaltolm, toksiliste ainete aerosoolid ja gaasid ning raske füüsiline töö koos halbade ilmaoludega. Lisaks tööstressi suurele osatähtsusele soodustavad hüpertoonia ja hüpertooniatõve tekkimist mitmed kemikaalid. Füüsilistest teguritest avaldavad vereringeelunditele mõju pidev töötamine kõrge või madala temperatuuriga. Samuti esineb müra tekkinud kuulmisnõrkust, kuigi mitmesuguste isikukaitsevahendite abil on võimalik tänapäeval müra mõju vähendada. Müra põhjustatud kuulmiskahjustust mõjutavad ka vanus, kontakt neurotoksiliste kemikaalidega, individuaalsed iseärasused ja töövälised müraallikad. Kutsehaigust on võimalik diagnoosida ka nahahaigusest, mille põhjuseks võib olla tööalane kontakt mingi allergeeni või toksilise substraadiga või töötamine kummijalatsites niisketes ja

<sup>39</sup> P. Korpen. Eesti Töötervishoiu 10. aastapäeva konverents. Eesti Töötervishoid 2/2003, lk 4.

<sup>40</sup> M. Lesage. Work-related Diseases and Occupational Diseases: The ILO International List. ILO Encyclopedia of Occupational Health and Safety 2011. - Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/oshenc/part-iii/topics-in-workers-compensation-systems/item/355-work-related-diseases-and-occupational-diseases-the-ilo-international-list> (30.04.2015).

<sup>41</sup> National system for recording and notification of occupational diseases: Practical guide. ILO Geneva 2013. – Arvutivõrgus: [http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_210950/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_210950/lang--en/index.htm), pp 9 (30.04.2015).

<sup>42</sup> Levinumate kutsehaiguste grupid ja põhjused. – Arvutivõrgus: <http://www.tooelu.ee/et/Tookeskkond/tooonnetus-ja-haigestumine/kutsehaigus/levinumate-kutsehaiguste-grupid-ja-pohjused> (30.04.2015).

soojades tingimustes, tööasendist või tööriistast põhjustatud pikaajaline surve jne. Kemikaalid võivad põhjustada naha, küünte ning ülemiste ja sügavamate hingamisteede kahjustusi. Nahakahjustused võivad tekkida hapete ja leeliste lahuste toimel ning nafta- ja kivisöetoodete, arseeniühendite või bensiini mõjul. Kloorlubi põhjustab küünekahjustusi.<sup>43</sup>

Praktikas oleme sageli probleemi ees, et kutsehaiguse diagnoosimine on keeruline protsess kuna kutsehaigust soodustavaks teguriks võib olla mitmete asjaolude koosmõju. Sealhulgas töökeskkonna muutumine, töökaitsevahendid, töövahendite kaasajastumine jm. Seega on kutsehaiguse diagnoosimisel oluline arvestada valdkonnaspetsiifiliste eripäradega.

Tulenevalt sellest, mida loetakse kutsehaiguseks või tööga seotud haiguseks, saab hinnata, kas tööandja vastutab töötajale tekkinud tervisekahju eest või mitte.

## **1.2. Tööõnnetuse mõiste ja olemus**

Tööõnnetuse mõiste on Eesti õiguses defineeritud TTOS § 22 lõikes 1, mille kohaselt on tööõnnetus töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja poolt antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval töö, tööaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. Tööõnnetusena ei käsitleta tervisekahjustust või surma, mis toimus loetletud juhtudel, kuid mis ei ole põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga (TTOS § 22 lg 1).

Eurostati tööõnnetuste registreerimise ja uurimise metoodika (ESAW) ja Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) käsitluse kohaselt on tööõnnetus töökohustustest tingitud juhtum, mis põhjustab vaimseid või füüsilisi vigastusi, sisaldades ägedaid mürgistusi, teiste inimeste tahtlikust tegutsemisest põhjustatud õnnetusi ja õnnetusi, mis on juhtunud tööajal, isegi kui need ei ole toimunud tööandja territooriumil või on põhjustatud kolmandate isikute poolt. Tööõnnetusteks ei loetud iseendale tahtlikult põhjustatud õnnetusi ja õnnetusi teel tööle või töölt koju. Fraas “töökohustustest tingitud” tähendab töökohustustega seotud tegevust või aega, mil isik sooritab tööalast tegevust või viibib tööl. Seega on hõlmatud ka

---

<sup>43</sup>Levinumate kutsehaiguste grupid ja põhjused. - Arvutivõrgus: <http://www.tooelu.ee/et/Tookeskkond/tooonnetus-ja-haigestumine/kutsehaigus/levinumate-kutsehaiguste-grupid-ja-pohjused> (30.04.2015).

liiklusõnnetused, mis on tekkinud töökohustuste täitmisega seotud ajal ja ei sõltu tööandja võimest õnnetust ära hoida või õnnetuse toimumise riski vähendada väljaspool enda territooriumi.<sup>44</sup> Sarnaselt on tööõnnetuse mõistet käsitlenud ka Euroopa Liidu Statistikaamet Eurostat (edaspidi Eurostat), kuid on täiendavalt lisanud, et tööõnnetusena ei käsitleta õnnetusi, millel on vaid meditsiiniline põhjus, ega kutsehaiguseid.<sup>45</sup> Seega on ILO ja Eurostati tööõnnetuse mõiste Eesti omaga sama.

Soomes käsitletakse tööõnnetusena õnnetust, mis on tekkinud tööl või tööga seotud asjaoludel, kodu ja töökoha vahelisel teel või tööandja määratud ülesande täitmisel või töölähetuse ajal.<sup>46</sup>

Hetkel kehtivas TTOS-s erineb tööõnnetuse mõiste määratlus esialgsest. TTOS võeti vastu 1999. aastal ning TTOS-i on alates vastuvõtmisest täiendatud ja muudetud mitmel korral. Algselt oli tööõnnetus äkktervisekahjustus või surm, mis leiab aset tööandja poolt antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval tööl, tööaja hulka arvataval töövaheajal, tööteel või muus tööga seotud olukorras.<sup>47</sup> Esimene põhimõttelisem muudatus jõustus 2007. aastal, kui täpsustati tööõnnetuse mõistet. Muudatusega kaotati põhimõte, et tööõnnetuseks loetakse äkktervisekahjustus või surm, mis leiab aset teel tööle. Seadusesse lisati, et tööõnnetusena ei käsitleta õnnetust, mis ei ole põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga. Kõnealuse muudatusega kaasnes senisest erinev praktika, kuid kohtuvaidluste arvu see ei kasvatanud. Leitav on vaid üks kohtuvaidlus, milles töötaja soovis, et tööteel juhtunud õnnetus kvalifitseeritakse tööõnnetusena. Töötaja kukkus ettevõttega külgneval autode parkimisplatsil enne tööpäeva algust kukla peale ning taotles, et õnnetus kvalifitseeritakse tööõnnetusena. Kohus töötaja kaebust ei rahuldanud ning nentis, et tööteel juhtunud õnnetust ei loeta tööõnnetuseks, seega puudub tööandja vastutus. Kõnealuses lahendis rõhutas kohus, et seadusandja on kehtivas regulatsioonis teinud teadliku valiku ja välistanud tööteel juhtunud õnnetuse käsitlemise tööõnnetusena. Selle valiku teadlikkus on ilmselge ning seega ei tohiks regulatsiooni teisiti tõlgendada.<sup>48</sup> Kui Eesti on tööteel juhtuvad õnnetused tööõnnetusena kvalifitseerimise välistanud, siis mujal Euroopa riikides peetakse

---

<sup>44</sup> Euroopa tööõnnetuste metoodika (ESAW) 2001.a. väljaanne. – Arvutivõrgus: <http://osh.sm.ee/publications/esaw.pdf> (30.04.2015).

<sup>45</sup> J. H. Kwantes jt. op. cit., lk 100-101.

<sup>46</sup> Tapaturmavakuutuslaki § 4. – Arvutivõrgus: [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi) (30.04.2015).

<sup>47</sup> TTOS § 22 lg 1, RT I 1999, 60, 616.

<sup>48</sup> TrtRnKo 9.03.2012. a otsus tsiviilasjas nr 3-10-1138 p. 16.

tööõnnetuseks jätkuvalt tööle minekul või sealt tulekul juhtunud õnnetusi. Näiteks Belgias,<sup>49</sup> Luksemburgis,<sup>50</sup> Hispaanias,<sup>51</sup> Rootsis,<sup>52</sup> Leedus,<sup>53</sup> Ungaris<sup>54</sup> loetakse tööõnnetuseks ka õnnetust, mis juhtus tööle minekul või sealt tulekul. Ungaris on tehtud erisus hüvitise saamisel, et töötaja ei saa tööteel juhtunud õnnetuse korral hüvitist 100% oma sissetulekust, vaid 90%.

Lisaks tööteel juhtunud õnnetuste välistamisele tööõnnetusena täiendati TTOS-i 2007. aasta muudatusega seoses ka tööõnnetuse liigitusega. Vastavalt TTOS § 22 lõikele 2 liigitatakse käesoleval ajal tööõnnetusi raskusastme järgi kergeks, raskeks või surmaga lõppenud tööõnnetuseks. Raskeks loetakse tööõnnetust, mis põhjustas töötajale raske kehavigastuse või eluohtliku seisundi.

Diskussiooni on tekitanud ka lähetusele sõitmisel juhtunud õnnetuste tööõnnetusena kvalifitseerimine. Üldiselt peetakse tööõnnetuseks ükskõik millise transpordivahendiga (auto, buss, laev, lennuk vm) lähetusse sõitmise ajal juhtunud õnnetust. Kuid kas saame tööõnnetuseks lugeda ka õnnetuse, kus töötaja sõidab varahommikul kodust nt lennujaama, et sealt lähetusele sõita ning teel lennujaama juhtub õnnetus? Siinkohal on tehtud erand, kuivõrd lähetuse puhul ei saa mõistlikult eeldada, et töötaja peaks varahommikul teel kodust lennujaama sõitma oma alalisest töökohast läbi. Seega juhul, kui õnnetus juhtub töölähetusse minnes teel kodust lennujaama, rongijaama, sadamasse vm, peetakse seda tööõnnetuseks. Analoogiline on olukord lähetusest naasmisel. Erisused on lähetuse ajal, mil töötajal on vaba

---

<sup>49</sup> Sotsiaalkindlustusõigused: Belgia. Tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus. Euroopa Komisjon 2012. – Arvutivõrgus: [www.eures.ee/public/.../Your\\_social\\_security\\_rights\\_in\\_Belgium\\_et.pdf](http://www.eures.ee/public/.../Your_social_security_rights_in_Belgium_et.pdf) (30.04.2015).

<sup>50</sup> Sotsiaalkindlustusõigused: Luksemburg. Tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus. Euroopa Komisjon 2012. – Arvutivõrgus: [www.eures.ee/public/Your\\_social\\_security\\_rights\\_in\\_Luxembourg\\_et.pdf](http://www.eures.ee/public/Your_social_security_rights_in_Luxembourg_et.pdf) (30.04.2015).

<sup>51</sup> Sotsiaalkindlustusõigused: Hispaania. Tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus. Euroopa Komisjon 2012. – Arvutivõrgus: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Spain\\_et.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Spain_et.pdf) (30.04.2015).

<sup>52</sup> Sotsiaalkindlustusõigused: Rootsi. Tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus. Euroopa Komisjon 2012. – Arvutivõrgus: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden\\_et.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_et.pdf) (30.04.2015).

<sup>53</sup> Sotsiaalkindlustusõigused: Leedu. Tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus. Euroopa Komisjon 2012. – Arvutivõrgus: [www.eures.ee/public/Your\\_social\\_security\\_rights\\_in\\_Lithuania\\_et.pdf](http://www.eures.ee/public/Your_social_security_rights_in_Lithuania_et.pdf) (30.04.2015).

<sup>54</sup> Sotsiaalkindlustusõigused: Ungari. Tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus. Euroopa Komisjon 2012. – Arvutivõrgus: [www.eures.ee/public/Your\\_social\\_security\\_rights\\_in\\_Hungary\\_et.pdf](http://www.eures.ee/public/Your_social_security_rights_in_Hungary_et.pdf) (30.04.2015).

aeg ja kui lähetuses viibija läheb nt omaalgatuslikult õhtusöögile, mida lähetuse ajakavas ei olnud. Juhul kui seal juhtub õnnetus, siis sellega seotud õnnetus ei ole tööõnnetus.<sup>55</sup>

Analüüsi käigus läbi töötatud materjalidele tuginedes võib öelda, et kuigi tööõnnetuse mõiste on määratletud, ei ole tööõnnetuse toimumine alati üheselt mõistetav. Seetõttu on töötajaga juhtunud õnnetuse korral vajalik igakordselt eraldi hinnata, kas töötaja tegevus või koht kus ta viibis, oli vajalik tööülesande täitmiseks, kas see oli tööandja huvides tegutsemine ja kas esineb põhjuslikku seost töötaja tegevusega.

Olukorras, kus ei ole päris selge, kas tegemist on tööõnnetusega või mitte, tuleb hinnata kas töötaja tegutses õnnetuse juhtumise ajal tööandja huvides. Tööinspeksiooni poolt koostatud tööõnnetuse raporti täitmise selgituses on välja toodud, et tööandja huvides tegutsemise ajaks loetakse aega, mil töötaja:

- teeb tööd, mis ei tulene töötaja tavapärase töö iseloomust või töö üldisest käigust ja mille tegemiseks ei ole tööandja luba (ka vaikumisi nõusolekut), kui see tegevus on suunatud tööandjale kasuliku tulemuse saavutamiseks, sealhulgas tegutsemine tootmisavarii ärahoidmiseks või loodusõnnetuse ja tootmisavarii tagajärje likvideerimiseks, tegutsemine õnnetusjuhtumi või tööandja vara hävimise ärahoidmiseks või muudel erakorralistel juhtudel;
- osaleb tööandja korraldatud spordi- või vabaaja üritustel, kui õnnetus toimub spordiga tegelemise või sportliku ürituse ajal;
- osaleb tööga seotud esindusüritusel või koolitusel, mis toimub tööandja poolt määratud päeval;
- teeb muud eespoolnimetatamata tööd või osaleb muudel üritustel, millest tööandja saab kasu või hüve.<sup>56</sup>

Autori hinnangul on tööõnnetuse mõiste määratlusel oluline mõju tööandja vastutusele. Võrreldes varasemaga on tööandja vastutuse ulatus vähenenud kuna tööteel juhtunud õnnetusi ei käsitleta enam tööõnnetusena. Sellest sõltub, kas tööandja vastutus tööõnnetuse eest saab kõne alla tulla või mitte ning seega tuleb igakordselt eraldi hinnata, kas juhtunu oli tööõnnetus.

---

<sup>55</sup> Eesti Statistika amet. Eesti tööjõu-uuring 2011.- Arvutivõrgus: [http://www.geis.org/missy/eu/files/documents/EU-LFS/EE\\_LFS\\_Instructions\\_2011\\_ee.pdf](http://www.geis.org/missy/eu/files/documents/EU-LFS/EE_LFS_Instructions_2011_ee.pdf) (30.04.2015).

<sup>56</sup> Tööõnnetuse raporti täitmise selgitus. - Arvutivõrgus: [www.ti.ee](http://www.ti.ee) (30.04.2015).



### 1.3. Tööandja üldised kohustused ohutu ja tervisliku töökeskkonna tagamisel

Töötajate õiguste kaitseks on lisaks siseriiklikele õigusaktidele tööandja kohustused sätestatud ka rahvusvahelise õiguse normides. Vastavalt Euroopa Liidu põhiõiguste harta<sup>57</sup> artiklile 31 on igal töötajal õigus turvalisele ja tervislikule töökeskkonnale. Harta põhieesmärk on kaitsta inimeste põhiõigusi Euroopa Liidu õigusaktide ja nende kohaldamise taustal liikmesriikides.<sup>58</sup>

Euroopa Ühenduste Nõukogu direktiiv (89/391/EMÜ) töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta sätestab meetmed soodustamaks töötajate töötervishoiu ja -ohutuse parandamist ja tööandjate kohustused ohutu töökeskkonna tagamisel.<sup>59</sup> Direktiivi 89/391/EMÜ art 5 lg 1 tulenevalt on tööandja kõige üldisemaks kohustuseks tagada töötajate ohutus ja tervis kõikides tööga seotud aspektides.

Eesti õiguskorda on direktiiv 89/391/EMÜ ülevõetud töötervishoiu ja tööohutuse seadusesse. Sotsiaalministeeriumile 2011. aastal koostatud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse õiguslikus analüüsis on võrreldud direktiivi 89/391/EMÜ ja TTOSi teksti. Analüüsis on tehtud üldine tähelepanek, et Eesti on direktiivi 89/391/EMÜ väga tublisti rakendanud.<sup>60</sup> Direktiivi 89/391/EMÜ art 5 lg 3 kohaselt ei mõjuta töötajate kohustused töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas põhimõtet, et tööandja vastutab, kuid art 5 lg 4 kohaselt võivad liikmesriigid näha ette vastutusest vabastamise ebatavalistel ja ettenägematutel ning erakorralistel asjaoludel.<sup>61</sup> Seega sätestatakse Euroopa Liidu õigusaktidega miinimumnõuded töötajate kaitseks, kuid liikmesriigid võivad kehtestada rangemad meetmed.<sup>62</sup> Direktiivi 89/391/EMÜ siseriiklikusse õigusesse ülevõtmist on käsitlenud ka Euroopa Kohus 14.06.2007 lahendis C-127/05<sup>63</sup>, milles selgitas, et direktiivi 89/391/EMÜ artikli 5 lõige 1 sisaldab lihtsalt üldist tööandja kohustust tagada ohutus, selles ei ole täpsustatud vastutuse vormi, eelkõige mittesüüalise vastutuse esinemist. Sellest järelduvalt ei ole liikmesriikidel kohustust rangema vastutuse

<sup>57</sup> Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2010/ C 83/398) artikkel 31. – Arvutivõrgus: <http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/et/0003fbc4e5/Euroopa-Liidu-p%C3%B5hi%C3%B5iguste-harta.html> (30.04.2015).

<sup>58</sup> Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2010/ C 83/398) artikkel 31.

<sup>59</sup> Euroopa Ühenduste Nõukogu direktiiv (89/391/EMÜ) töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. – Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:ET:HTML> (30.04.2015).

<sup>60</sup> J.H. Kwantes jt. op.cit., lk 5.

<sup>61</sup> Euroopa Ühenduste Nõukogu direktiiv (89/391/EMÜ) artikkel 5.

<sup>62</sup> Euro Parlament. Töötervishoid ja tööohutus. – Arvutivõrgus: [http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/et/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_5.10.5.html](http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/et/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.5.html) (30.04.2015).

<sup>63</sup> EK 14.06.2007, C-127/05, Euroopa Ühenduste Komisjon v Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik.

sisseviimiseks, kuid riikidel on võimalus lisada seadusesse eriklausel, millega võib näha ette vastutusest vabastamise ebatavalistel ja ettenägematutel ning erakorralistel asjaoludel. Eestis ei ole seaduses nähtud ette vastutusest vabastamise võimalust ebatavalistel ja ettenägematutel ning erakorralistel asjaoludel. Nagu autor töö sissejuhatuses juba märkis, on Eestis tegemist rangema vastutussüsteemiga, kus tsiviilõiguslikust vastutusest vabastab tööandjat vaid vääramatu jõud.

Soome on kasutanud võimalust lisada seadusesse kaitseklausel<sup>64</sup>, et juhul, kui esinevad ebatavalised ning ettenägematud asjaolud, mis on tööandja kontrolli alt väljas ning mida ei oleks ka suurima tähelepanelikkuse ning hoolikusega suudetud vältida, arvestatakse neid kui hoolsuskohustuse piiranguid. Eeltoodut arvestades on Eesti rangema vastutussüsteemi rakendamisega jätnud tööandjale vähem õigusi ning tööandja peab tagama töötaja ohutu- ja tervisliku töökeskkonna igal juhul.

Tööandja üldised kohustused töötervishoiu ja –ohutuse tagamisel on sätestatud töölepinguseaduse (edaspidi TLS) § 28 lõikes 2. Vastavalt TLS § 28 lg 2 p-le 6 on tööandja kohustatud töötajale tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused ning TLS § 28 lg 2 p 7 kohaselt tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal tuleohutuse, tööohutuse ja töötervishoiu nõudeid ning tööandja kehtestatud töökorralduse reegleid.

Täpsemad kohustused tööõnnetuste ja kutsahaiguste ennetamisel, ohutu töökeskkonna loomisel ning tagamisel on sätestatud TTOS-is. TTOS § 1 lõige 1 sätestab töötajate ja ametnike tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, tööandja ja töötaja õigused ja kohustused tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel, töötervishoiu ja tööohutuse korralduse ettevõtte ja riigi tasandil, vaidemenetluse korra ning vastutuse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest. Tööandja kohustused töötervishoiuks ja tööohutuse tagamiseks on sätestatud TTOS § 13 lõikes 1 punktides 1-19.

Peamised kohustused, mis TTOS § 13 lg 1 alusel tööohutuse tagamiseks on tööandjale kehtestatud, on süstemaatilise töökeskkonna sisekontrolli teostamine, töökeskkonna

---

<sup>64</sup> Euroopa Ühenduste Nõukogu direktiiv (89/391/EMÜ) art 5 lg 4 kohaselt võivad liikmesriigid näha ette vastutusest vabastamise ebatavalistel ja ettenägematutel ning erakorralistel asjaoludel, vt ka EKo 14.06.2007, C-127/05, Euroopa Ühenduste Komisjon v Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik.

riskianalüüside korraldamine, töötajate ohuteguritest teavitamine, töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest ning tervisekahjustuste vältimiseks rakendamise abinõudest teavitamine, kohustus korraldada töötajatele tervisekontrolli. Lisaks kohustub tööandja tagama ettevõttes esmaabi andmise oma töötajate väljaõppe abil, tagama töötajale isikukaitsevahendid, tööriietuse ning puhastus- ja pesemisvahendid, kui töö laad seda nõuab, ning korraldama töötajale isikukaitsevahendi kasutamise väljaõppe, tutvustama töötajale töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Tööandjal on kohustus tagada, et kõik töötajad saavad tervishoiu ja ohutuse väljaõppe, eelkõige nende tööks vajaliku eriteabe ja juhiste vormis. Väljaõpet tuleb korraldada töötaja töölevõtmise ajal, töövahetuse või üleviimise korral, uute töövahendite või tehnoloogia kasutuselevõtmise korral või vahendite vahetamise korral. Samuti tuleneb TTOS § 13 lg 1 tööandjale kohustus kontrollida tööohutusnõuete täitmist ning kõrvaldada töölt alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olev töötaja ja tagama muud töötajate tööohutust tagavad kohustused.

Detailsemad regulatsioonid ja kohustused tulenevad tööandjale TTOS rakendusaktidest<sup>65</sup> nagu näiteks isikukaitsevarustus, mis on ette nähtud töötaja kaitsmiseks tööga seotud õnnetuse või haigestumise eest, töötervishoiu nõuded ehituses, nõuded töötaja kaitseks töökeskkonda mõjutavate bioloogiliste ohutegurite eest, nõuded töökohale jm.

Lisaks on TTOS § 12<sup>1</sup> lg 1 kohaselt tööandjal kohustus ennetustegevuseks, terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks ettevõtte töö kõigis etappides ning töötaja kehalise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamiseks.

---

<sup>65</sup>Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse rakendusaktid. - Arvutivõrgus: [https://www.riigiteataja.ee/akt\\_rakendusaktid.html?id=129062014079&kuvarakendus=1](https://www.riigiteataja.ee/akt_rakendusaktid.html?id=129062014079&kuvarakendus=1) (30.04.2015).

## 2. TÖÖANDJA LEPINGUÕIGUSLIKU VASTUTUSE EELDUSED

### 2.1. Võlasuhe tööandja lepingulise vastutuse eeldusena

Töötajaga toimunud tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel tekkinud kahju sissenõudmiseks lepingulisel alusel tuleb õiguskaitsevahendite kohaldamiseks teha esmalt kindlaks, milline on pooltevaheline võlasuhe, milles seisnes võlgniku poolne kohustuste rikkumine ning hinnata, milline on tegelik olukord võrreldes kohustuste kindlaksmääratud sisuga.<sup>66</sup> Riigikohus ja ringkonnakohus on selgitanud, et töötajal tuleb hagi rahuldamise eeldusena tõendada, et tööandja rikkus töötaja suhtes mingit konkreetset kohustust ning, et selle kohustuse rikkumise tagajärjel tekkis töötajale kahju ja, et kahju tekkimine on kohustuse rikkumisega põhjuslikus seoses. Ei piisa viitamisest üldisele tööohutuse tagamata jätmisele.<sup>67</sup>

Selleks, et töötaja saaks lepingulisel alusel tööandjalt kahju sisse nõuda, tuleb esmalt tuvastada võlasuhe. Võlasuhte mõiste on avatud VÕS § 2, mille kohaselt on võlasuhe õigussuhe, millest tuleneb ühe isiku kohustus teha teise isiku kasuks teatud tegu või jätta see tegemata ning võlausaldaja õigus nõuda võlgnikult kohustuse täitmist. Õigussuhe on õigusnormi alusel tekkiv ühiskondlik side õiguse subjektide vahel, kus osalejate käitumises realiseeruvad subjektiivsed õigused ja juriidilised kohustused.<sup>68</sup> Lepingulise võlasuhte tunnuseks on see, et selle tekkimise eelduseks on privaatautonomia realiseerimise tulemusel sõlmitud õiguslikult siduva kokkulepe olemasolu.<sup>69</sup> Lihtsustatult öeldes tähendab see, et pooled on omal vabal tahtel leppinud kokku teatud tingimustes, millega võtavad endale kohustuse ning leppinud kokku sanktsioonides, mida rakendatakse kohustuste rikkumise korral. Tulenevalt sellest ei saa pooltel ette tulla ootamatuid ja ettenägematuid kohustusi.

Tööõigussuhte subjektideks on tööandja ja töötaja. Töölepingu mõiste on avatud TLS §-s 1. Töölepinguga on tegemist: esiteks, kui töölepingu alusel teeb füüsiline isik teisele isikule

---

<sup>66</sup> I. Kull jt. op. cit., lk 188.

<sup>67</sup> RKTKo 26.09.2006. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-53-06 p. 12 ja 13; TlnRnKo 5.11.2009. a otsus tsiviilasjas nr 2-05-22616 p 9.

<sup>68</sup> R. Narits. Õiguse Entsüklopeedia. Tallinn: Juura, Õigusteabe AS 2007, lk 118.

<sup>69</sup> U. Volens. Usaldusvastutus kui iseseisev vastutussüsteem ja selle avaldumisvormid. Doktoritöö. Juhendaja prof. P. Varul. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus. 2011. – Arvutivõrgus: <http://www.sorainen.com/UserFiles/File/Publications/ulevaade.Usaldusvastutus-kui-iseseisev-vastutussusteem-ja-selle-avaldumisvormid.2011-04-29.est.pdf>, lk 21 (30.04.2015).

tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile; teiseks, kui tööandja maksab töötajale töö eest tasu (TLS § 1 lg 1) ja kolmandaks, kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest. Sellisel juhul eeldatakse, et tegemist on töölepinguga TLS § 1 lg 2 mõistes. Töölepingule kohaldatakse võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatud (TLS § 1 lg 3).

Seega on tööleping töötaja ja tööandja vaheline kokkulepe, mille kohaselt kohustub töötaja tegema tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile, tööandja aga kohustub kindlustama töötaja kokkulepitud tööga (TLS § 28 lg 2 p 1), maksma töötajale töö eest tasu (TLS § 28 lg 2 p 2) ning tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused (TLS § 28 lg 2 p 6 ja p 7).

Riigikohus on töösuhte kindlakstegemisel pidanud oluliseks eelkõige töötaja ja tööandja vahelise sõltuvussuhte kaalumist. Tuleb hinnata, millisel määral on töötaja vaidlusaluses suhtes allutatud tööandjale ehk teisisõnu, milline on vaadeldavas suhtes töötaja iseseisvuse määr. Just töötaja ja tööandja sõltuvussuhte suurem määr eristab töölepingut eelkõige teistest tsiviilõiguslikest lepingutest.<sup>70</sup> Sama põhimõtet on Riigikohus jätkuvalt korranud.<sup>71</sup>

Kas tööandja vastutab töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavate töötingimuste tagamise eest ka siis, kui poolte vahel sõlmitud leping ei kanna nimetust tööleping, vaid töövõtuleping? Töövõtulepingu alusel kohustub töövõtja saavutama kokkulepitud tulemuse, tööandja maksab selle eest tasu, kuid alluvussuhe tööandja ja töövõtja vahel puudub. Selles küsimuses on ringkonnakohus asunud seisukohale, et lepingu nimetamine töövõtulepinguks ei oma õiguslikku tähendust. Oluline on tuvastada millise õigussuhtega oli tegemist ning arvesse tuleb võtta, et töösuhtele on iseloomulik tööde teostamise juhendamine ja kontrollimine.<sup>72</sup>

Võlasuhte hindamisel võib esineda olukordi, kus töötaja on juba asunud tööle, kuid kirjalikku lepingut ei ole veel sõlmitud. Siinkohal on ringkonnakohus märkinud, et tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui töötaja asub tegema tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele eeldada üksnes tasu eest.<sup>73</sup> Kohus on korranud põhimõtet, et töölepingulise suhte tuvastamisel on oluline teha kindlaks töötaja ja tööandja vahelises suhtes töölepingule omaste iseloomulike

<sup>70</sup> RKTKo 14.06.2005. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-3-05 p 15.

<sup>71</sup> RKTKo 14.06.2005. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-9-05; RKTKo 15.06.2011. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-41-11.

<sup>72</sup> TlnRnKo 04.07.2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-11-28032 lk 2, lk 10.

<sup>73</sup> TrtRnKo 20.06.2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-11-56856 p 7.

tunnuste olemasolu, milleks on töötaja allutatus tööandja juhiste ja kontrollile, töö tegemine tööandja kasuks, töötaja kaasatus ettevõttesse, töö tegemine kindlaksmääratud tööajal või tööd telliva poolega kokkulepitud kohas, regulaarne töötasu maksmine, töötamise kestvus ja jätkuvus ning töötaja kättesaadavus ja kohalolek.<sup>74</sup> Sellest tulenevalt võib järeldada, et tööõigussuhe tekib alates sellest, kui töötaja lubatakse tööandja poolt tööle ning ei oma tähtsust kas tööleping on kirjalikult juba sõlmitud või mitte. Oluline on vaid pooltevaheline alluvussuhte kindlaks tegemine.

## **2.2. Kahju tekkimine lepingulise vastutuse eeldusena**

Pooltevahelise kehtiva võlasuhte jaatamise korral tuleb asuda tuvastama töötajale tekkinud kahju. Tööõnnetusest või kutsehaigusest tingitud kahju hüvitamiseks tuleb vastavalt VÕS § 130 lg 1 kahjustatud isikule isiku tervise kahjustamisest või talle kehavigastuse põhjustamisest tekkinud kahju hüvitamise kohustuse olemasolu korral hüvitada kahjustamisest tekkinud kulud, sealhulgas vajaduste suurenemisest tekkinud kulud, täielikust või osalisest töövõimetusel tekkinud kahju, sissetulekute vähenemisest ja edasiste majanduslike võimaluste halvenemisest tekkinud kahju.

Kahju ainuõiget definitsiooni on raske esitada,<sup>75</sup> kuid üldiselt defineerib kahju liike VÕS § 128 lg 1, mille kohaselt võib kahju olla varaline või mittevaraline kahju. VÕS § 128 lg 2 kohaselt jaguneb varaline kahju otseseks varaliseks kahjuks ja saamata jäänud tuluks. VÕS § 128 lg 3 kohaselt hõlmab otsene varaline kahju eelkõige kaotsiläinud või hävinud vara väärtuse või vara halvenemisest tekkinud väärtuse vähenemise, isegi kui see tekib tulevikus, ning kahju tekitamisega seoses kantud või tulevikus kantavad mõistlikud kulud, sealhulgas mõistlikud kulud kahju ärahoidmiseks või vähendamiseks ja hüvitise saamiseks, muu hulgas kahju kindlaks tegemiseks ja kahju hüvitamisega seotud nõuete esitamiseks. Saamata jäänud tuluks on VÕS § 128 lg 4 kohaselt kasu, mida isik oleks vastavalt asjaoludele, eelkõige tema poolt tehtud ettevalmistuste tõttu, tõenäoliselt saanud, kui kahju hüvitamise aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Saamata jäänud tulu võib seisneda ka kasu saamise võimaluse kaotamises.

---

<sup>74</sup> TrtRnKo 20.06.2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-11-56856 p 12.

<sup>75</sup> M. Kingisepp. Kahjuhüvitise postmodernses deliktiõiguses. Doktoritöö. Juhendaja prof. P. Varul. Tartu Ülikooli Kirjastus 2002, lk 33.

Mittevaraliseks kahjuks on aga VÕS § 128 lg 5 kohaselt kahjustatud isiku füüsiline ja hingeline valu ning kannatused. Mittevaralist kahju on kohtuotsustes põhjendatud enamasti sellega, kui töötajal on tõendatud elukvaliteedi ja heaolu langus, samuti kehavigastusega tekitatud füüsiline ja hingeline valu.

Kahju hüvitamise nõudmiseks on vajalik tuvastada, kas tööandja vastutab töötaja kutsehaiguse või tööõnnetusest tingitud tervisekahju eest. Selleks, et töötaja saaks tööõnnetusest põhjustatud või kutsehaigusesse haigestumise tõttu tekkinud kahju hüvitamist nõuda, tuleb töötajal tõendada, kas tal on kahju üldse tekkinud ja milline on tekkinud kahju. Antud põhimõtte tuleneb tsiviilkohtumenetluse seadustiku (TsMS) § 230 lõikest 1, mille kohaselt peab kumbki pool hagimenetluses tõendama neid asjaolusid, millel tuginevad tema nõuded ja vastuväited, kui seadusest ei tulene teisiti. Seega on kahju tekkimise tõendamisel oluline kahju tekkimise fakt. Tervisekahju tõendamiseks on vajalikud väljavõtted haiguslugudest, arstliku ekspertiisi otsused ja võimalusel ka tunnistajate ütlused.

Kutsehaiguse puhul on kahju tõendamine keerulisem, kuivõrd kutsehaigus kujuneb enamasti paljude aastate käigus ja töötaja varasemate töötingimuste tuvastamine tagantjärele võib osutuda probleemiks. Palju sõltub säilinud dokumentidest ja võimalikest tõenditest, need on väga olulised kahju hilisemal tõendamisel. Keeruline on ka olukord, kus töötaja on töötanud erinevate tööandjate juures, sest sellisel juhul osutub probleemseks erinevate tööandjate vastutuse osa kindlakstegemine ja põhjendamine. Sellel peatub autor pikemalt töö kolmandas peatükis, kuna selles küsimuses põhineb kohtupraktika valdavalt deliktilisel vastutusel.

Tööõnnetusest põhjustatud kahju on töötajal oluliselt lihtsam tõendada, kuivõrd see on faktiliselt tõendatav kindel ajahetk ning ka mitme tööandja vastutuse kaalumine ei ole vajalik. Vastutab see tööandja, kelle heaks töötaja tööõnnetuse juhtumi hetkel töötas. Lisaks on tööõnnetuse juhtumi puhul seadusandja loonud konkreetsed reeglistikud. Töötajal on kohustus vastavalt TTOS § 14 lg 1 p 6 koheselt teatada tööandjale või tema esindajale tööõnnetusest. Tööandjal on kohustus tööõnnetus koheselt fikseerida ja uurida (TTOS § 24 lg 1). See teeb tööõnnetusest tingitud kahju tõendamise töötaja jaoks oluliselt lihtsamaks.

Töötaja poolt tööõnnetusest koheselt teatamata jätmine võib töötaja jaoks kaasa tuua negatiivse lahenduse. Kõnealuse näitena võib tuua töös analüüsitud kohtulahendi, mille

asjaolude kohaselt ei suutnudki töötaja tööõnnetuse toimumist tõendada, kuna jättis tööõnnetusest õigeaegselt tööandjale teatamata ning käis ka arsti juures alles päev peale õnnetust, mitte õnnetuse juhtumi päeval. Seetõttu ei olnud tööandjal võimalik õigeaegselt läbi viia väidetava tööõnnetuse uurimist ja selgitada tööõnnetuse asjaolusid ega põhjusi ning kohus leidis, et tööõnnetuse toimumine ei ole tõendatud. Sündmusel puudusid pealtnägijad ning seetõttu oli töötajal keeruline tõendada, et tema tervisekahjustus tekkis tööülesannete täitmise käigus ja nagu kohtulahendist nähtus, ei suutnudki töötaja tööõnnetust tõendada.<sup>76</sup> Seega on autori hinnangul töötajal tõendamiskoormise lihtsustamise huvides oluline kahju tekkimise hetk ja kahju fikseerida ning koheselt tööandjat informeerida. Vastasel korral ei suuda ta kahju ning selle seotust tööülesannete täitmisega hilisemalt tõendada.

Millist kahju seoses tööõnnetuste ja kutsehaigustega töötajatel kõige enam esineb? Käesolevas magistritöös käsitletud kohtulahenditest võib välja tuua, et töötajatel tekib nii varalist kui mittevaralist kahju. Peamisteks varalisteks kahjudeks on tervisekahjustuste tagajärjel vähenenud sissetulek, sh saamata jäänud sissetulek, edasiste majanduslike võimaluste vähenemine,<sup>77</sup> ravikulud, abivahendite maksumus. Varalise kahju määramisel on ringkonnakohus täpsustanud, et tervisekahjustuse tekitamisel on varaliseks kahjuks töövõime kaotuse või vähenemise tagajärjel kaotatud töötasu, samuti tervisekahjustusest tingitud täiendavad kulutused. Seega tuleb esmalt tuvastada, millises summas kaotas töötaja sissetuleku tervisekahjustusest tingitud töövõime vähenemise tagajärjel. Arvestada tuleb, et sissetulekuks on kõik inimese töö eest saadavad tasud, näiteks palk, juhtorgani liikme tasu, toetused jne.<sup>78</sup>

Mittevaraliseks kahjuks on elukvaliteedi ja heaolu langus,<sup>79</sup> füüsilise- ja hingelise valu ning kannatuste talumine, sh depressioon, tekkinud mäluhäired, unetus, hirmutunne, pearinglus ja väsimus.

Vastavalt VÕS § 134 lg 1 saab mittevaralise kahju hüvitamist nõuda juhul, kui kohustus oli suunatud mittevaralise huvi järgimisele ning sõltuvalt lepingu sõlmimise või kohustuse

---

<sup>76</sup> TlnRnKo 5.11.2009. a otsus tsiviilasjas nr 2-05-22616, lk 2-4.

<sup>77</sup> TlnRnKo 01.11.2013. a otsus kohtuasjas nr 2-12-28705 p 1; TrtRnKo 12.10.2012. a otsus kohtuasjas nr 2-1-20134 p 1.

<sup>78</sup> TlnRnKo 23.02.2010. a otsus kohtuasjas nr 2-07-30553 lk 6.

<sup>79</sup> TrtRnKo 2.05.2011. a otsus kohtuasjas nr 2-09-12268 p 1.



rikkumise asjaoludest sai võlgnik aru või pidi aru saama, et kohustuse rikkumine võib põhjustada mittevahalise kahju.

VÕS § 134 lg 2 kohaselt tuleb isikule kehavigastuse tekitamisest või tema tervise kahjustamisest tekkinud kahju hüvitamise kohustuse olemasolu korral kahjustatud isikule mittevahalise kahju hüvitiseks maksta mõistlik rahasumma.

Riigikohus on leidnud, et mittevahalise kahju tõendatuks lugemisel peab olema selgeks tehtud, milles selline kahju seisneb, st missugused on õnnetuse mittevahalised kahjulikud tagajärjed hageja jaoks. Iga kahjuliku tagajärje osas tuleb viidata tõenditele, mis seda kahjulikku tagajärge tõendavad.<sup>80</sup> Töös analüüsitud kohtuasjas vähendas maakohus mittevahalise kahju hüvitamise nõuet 20000 eurolt 2000 eurole, kuna hageja ei olnud konkreetselt põhjendanud ja tõendanud, milles tema elukvaliteedi või enesehinnangu langus seisneb. Antud kohtuasjas esitas kostja mittevahalise kahju hüvitamise nõudele vastuväite, põhjendusel, et hageja mittevahalise kahju nõue on selgelt alusetu ning ülehinnatud, olles tingitud pigem riigi üldisest majandusolukorrast ning olukorrast tööturul ning kuna hageja moraalse kahju tõendamine oli puudulik, vähendas kohus moraalse kahju hüvitamise nõuet.<sup>81</sup>

Kohus on leidnud, et kui töötaja tervisekahjustuse ja seega ka mittevahalise kahju tekkimist soodustas töötaja enda raske hooletus, tuleb hüvitist vähendada. Töötaja oma osa olemasolul võidakse kahjuhüvitist vähendada, kuid tööandjat see vastutusest ei vabanda. Antud kohtuasjas hindas kohus hagi nõutud 700 000 krooni asemel õiglaseks hüvitiseks 200 000 krooni.<sup>82</sup>

Seega ei rahulda kohtud kõigil juhtudel mittevahalise kahju hüvitamise nõudeid täies ulatuses ja eelkõige seetõttu, et töötaja ei tõenda nii suure mittevahalise kahju tekkimist. Mittevahalise kahjuhüvitise suurus võib sõltuda ka kannatanu kehavigastuse või tervisekahjustuse raskusest ning arvesse võetakse ka kannatanu enda osa kahju tekkimisel.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> RKTko 26.05.2005. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-34-05.

<sup>81</sup> TlnRnKo 01.11.2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-12-28705 p 3.

<sup>82</sup> Harju MK 10.11.2008. a. otsus tsiviilasjas nr 2-06-21802; Tartu MK 26.05.2008. a. otsus tsiviilasjas nr 2-06-24.

<sup>83</sup> RKTko 22.10.2008. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-85-08 p 11 ja p 14.

Kahjuhüvitiste sissenõudmisel esineb ka seda, et töötajad ei nõua konkreetset summat, vaid paluvad kahjuhüvitise määrata kohtul oma äranägemise järgi.<sup>84</sup> Autori arvamuse kohaselt võib selle põhjuseks olla kindla reeglistiku puudumine, mistõttu ei oska pooled konkreetset kahjuhüvitise summat ise määrata. Eelpool toodust järelduvalt on mittevahalise kahju hindamine ja hüvitise välja mõistmine väga subjektiivne ega põhine kindlatel reeglitel. Mittevahalise kahjuhüvitise määramisel on suur roll kahju tõendamise võimalustel ja kohtupraktikal.

### **2.3. Kohustuste rikkumine lepingulise vastutuse eeldusena**

Olukorras, kus töötajaga on toimunud tööõnnetus või tal on tekkinud kutsehaigus ning ta esitab tööandjale tervisekahjust tingitult kahju hüvitamise nõude, tuleb tuvastada tööandja poolne kohustuse rikkumine.

Kohustuse rikkumise tõendamise osas on VÕS kommenteeritud väljaandes rõhutatud põhimõtet, et võlausaldaja ei pea tõendama võlgniku vastutust kohustuse rikkumise eest. Kui võlausaldaja on tõendanud kohustuse rikkumise, peab võlgnik ise tõendama, et rikkumine on vabandatav.<sup>85</sup> Seega on seadusandja kehtestanud võlausaldaja suhtes kergema tõendamiskoormise, mis võimaldab töötajal tugineda tööandja poolsele lepingulise kohustuse rikkumisele ning tööandja peab ise tõendama, et ta ei ole kohustust rikkunud või, et rikkumine on vabandatav. Töö autori hinnangul on selline tõendamiskoormise jaotamine õiglane, sest töötajal on oluliselt raskem oma nõuet tõendada, kuna töötaja ei oma kõiki tõendeid, mida tööandja tulenevalt dokumentide säilitamise kohustusest omab. Nt millal on ettevõttes koostatud riskianalüüs, millal teostatud töötajale viimane tervisekontroll, millal tutvustati tööohutusjuhendeid jm. Tõendamiskoormise kergendamine on töötaja huvides ning see võimaldab tal vaidluse korral nõude lihtsamat tõendamist.

Kohustuse rikkumiseks loetakse vastavalt VÕS § 100 võlasuhtest tuleneva kohustuse täitmata jätmist või mittekohast täitmist, sealhulgas täitmisega viivitamist. Kohustuste rikkumise definitsioon VÕS § 100 sõnastuses hõlmab nii vabandatava kui ka mittevabandatava rikkumise. Kohustuste rikkumine on Eesti õiguses käitumine viisil, mis ei ole kooskõlas

---

<sup>84</sup> TlnRnKo 23.02.2010. a otsus kohtuasjas nr 2-07-30553 lk 2.

<sup>85</sup> P. Varul jt. Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Komm vlj. Tallinn: Juura 2009, lk 317.

konkreetses võlasuhtes oleva poole oodatava käitumisega.<sup>86</sup> Kohustuse rikkumisena võidakse käsitleda ka üksnes käitumise tagajärge ehk võlgniku sattumist olukorda, mis ei ole kooskõlas sellega, mida ta võlasuhtest lootis.<sup>87</sup>

Mingi kohustuse rikkumise korral on vaja tuvastada, milliseid huve antud kohustus kaitsma pidi, ehk millise kahju ärahoidmine oli antud kohustuse eesmärgiks.<sup>88</sup> Tööohutusnõuete täitmise üldiseks eesmärgiks on töötaja tervisekahjustuse ärahoidmine. Kuigi ringkonnakohus on märkinud, et töötaja ja tööandja vahelises töölepingus puuduvad konkreetsed sätted, mis oleksid suunatud töötajale kahju tekitamise ärahoidmisele, peavad pooled juhinduma töölepingu seadusest ja muudest tööõiguslikest normatiivaktidest.<sup>89</sup> Töötervishoidu ja tööohutust reguleerivates õigusaktides on sätestatud tööandja ja töötaja täpsemad kohustused ohutute töötingimuste tagamisel ja täitmisel. TTOS alusel on välja antud hulgaliselt töötervishoidu ja tööohutust reguleerivaid õigusakte, mis on aluseks tööandja kohustuste rikkumise tuvastamisel.<sup>90</sup> Tegemist on preventiivsete meetmetega, millega püütakse ära hoida töötaja tervisekahju tekkimist, mistõttu on oluline, et tööandja täidaks seadusega määratud kohustusi. Nendest olulisemateks on tagada ohutu töökeskkond ja töötingimused, tagada kaitsevahendid, instrueerida töötajaid tööohutusest, juhendada neid seadmete ja töövahendite kasutamisel, hinnata riskitegureid ning lähtuvalt riskidest määrata ka vajalikud tegevused. Kohustuse rikkumise tuvastamisel on oluline arvestada, et kohustuse rikkumine on objektiivne, st rikkumise tuvastamise tasandil jäävad kõrvale põhjused, miks rikkumine toimus, oluline on vaid fakt, kas rikkumine leidis aset.<sup>91</sup> Töötaja õigushüve kahjustamine ei too automaatselt kaasa tööandja vastutust. Seega on vajalik tuvastada millist töötervishoidu ja tööohutust reguleerivates õigusaktides sätestatud konkreetset kohustust on tööandja poolt rikutud. Töötaja peab tuginema kindlale kohustusele, mida tööandja rikkus, ei piisa üldisest viitest, et tööandja rikkus kohustust tagada ohutud töötingimused.

---

<sup>86</sup> I. Kull jt., op. cit., lk 188.

<sup>87</sup> P. Varul jt. VÕS I kommentaarid, lk 312.

<sup>88</sup> P. Varul jt. VÕS I kommentaarid § 127 komm. p. 4.1.

<sup>89</sup> TlnRnKo 01.11.2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-12-28705 p 3.

<sup>90</sup> Leitavad [https://www.riigiteataja.ee/akt\\_rakendusaktid.html?id=126022015017&kuvarakendus=1](https://www.riigiteataja.ee/akt_rakendusaktid.html?id=126022015017&kuvarakendus=1).

<sup>91</sup> P. Varul jt. VÕS I kommentaarid, lk 312.

Töös analüüsitud kohtulahenditest ja Tööinspekttsiooni töökeskkonna 2011. aasta ülevaatest<sup>92</sup> nähtuvalt on kõige sagedamaks tööandja poolseks kohustuse rikkumiseks ohutute töötingimuste tagamata jätmine: eelkõige puudulikud ohutusjuhendid, puudulik väljaõpe ja juhendamine, puudulik töökeskkonna riskianalüüs, mittetöökorras vahendite-seadmete kasutamise lubamine, töökaitsenõuete tutvustamata jätmine, ebaõigete töövõtete kasutamine ja tööandja poolne sisekeskkonna kontrolli teostamata jätmine.<sup>93</sup> Tööandja on kohustatud tagama ohutud ja tervislikud töötingimused, selgitama tööprotsessi kahjulikke mõjusid ja selle vähendamise võimalusi.<sup>94</sup> Tööinspekttsiooni 2014. esimese poolaasta töökeskkonna analüüsis on jõutud järelduseni, et endiselt on probleeme väljaõppe ja juhendamisega ning töövahendite kasutamisega seotud ohutusnõuete rikkumistega, mis eeldab tööandja poolset tugevat sisekeskkonna ja ohutusnõuete täitmise kontrolli.<sup>95</sup> Ringkonnakohus on rõhutanud, et tööandja peab hoolitsema selle eest, et ohuteguritega kokku puutuvad töötajad ei saaks kannatada ning see kohustus tuleb täita ka siis, kui tööandja otseselt ei tea, mis tööobjektil toimub.<sup>96</sup> Vastava kohustuste täitmine on töö autori arvamuse kohaselt tööandjatele suureks väljakutseks, kuna praktikas ei ole tööohutusnõuete täitmise üle järelevalve ja kontrolli teostamine igal hetkel eluliselt mõeldav, kuid nt tööõnnetus võib juhtuda mõne hetkega. Piisab sekundist kui töötaja, kas unustab tööohutusnõuete järgimise või eirab tööohutusnõuded ning selle tagajärjeks on õnnetus. Töös analüüsitud kohtupraktikast nähtuvalt püüavad tööandjad vastutusest vabaneda ning selle saavutamiseks püüavad tõendada, et ei ole oma kohustust rikkunud.<sup>97</sup> Tuginetakse vastuväidetele, et töötaja on ise rikkunud tööohutusnorme ning käitunud hooletult. Eirates sisekorrajuhendeid, ametijuhendit, ohutusjuhendeid, seadmete-, vahendite-, kasutamishandikeid<sup>98</sup> ning vastutusest vabanemiseks tuginevad tööandjad ka sellele, et töötaja ei ole viidanud, milliseid konkreetseid

<sup>92</sup> Tööinspekttsiooni 2011. aasta töökeskkonna ülevaade. - Arvutivõrgus: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1DU6Z3KYwzUJ:rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/5659/1/T%25C3%25B6%25C3%25B6inspekttsioon2012.pdf+&cd=3&hl=et&ct=clnk&gl=ee>, lk 9 (30.04.2015).

<sup>93</sup> RKTko 26.09.2006. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-53-06; TlnRnKo 04.07.2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-11-28032; TlnRnKo 18.10.2012. a otsus tsiviilasjas nr 2-09-67846 p 13, 14, 16 ja 20; TrtRnKo 2.05.2011. a otsus tsiviilasjas nr 2-09-12268 p 10.

<sup>94</sup> TlnRnKo 01.11.2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-12-28705 p 3.

<sup>95</sup> Tööinspekttsiooni 2014. poolaasta töökeskkonna ülevaade. - Arvutivõrgus: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9DSuup-TkJ8J:www.ti.ee/fileadmin/user\\_upload/failid/dokumendid/Meedia\\_ja\\_statistika/Toeokeskkonna\\_uelevaated/2014/2014\\_Ipa\\_ylevaade.pdf+&cd=4&hl=et&ct=clnk&gl=ee](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9DSuup-TkJ8J:www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeokeskkonna_uelevaated/2014/2014_Ipa_ylevaade.pdf+&cd=4&hl=et&ct=clnk&gl=ee), lk 4 (30.04.2015).

<sup>96</sup> TlnRnKo 18.10.2012. a otsus tsiviilasjas nr 2-09-67846 p 11.

<sup>97</sup> TlnRnKo 23.02.2010. a otsus tsiviilasjas nr 2-07-30553 lk 2; TlnRnKo 01.11.2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-12-28705 p 2; TlnRnKo 04.07.2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-11-28032 lk 3; TrtRnKO 12.10.2012. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-20134 p 4.

<sup>98</sup> TlnRnKo 23.02.2010. a otsus tsiviilasjas nr 2-07-30553 lk 2; TlnRnKo 01.11.2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-12-28705 p 2; TlnRnKo 04.07.2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-11-28032 lk 3; TrtRnKO 12.10.2012. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-20134 p 4.

tööohutuspõhjuste rikkumise tõttu.<sup>99</sup> Selles küsimuses on kohus asunud seisukohale, et kui töötaja tervisekahju on põhjustatud töötaja enda hooletu käitumisega või töötaja on kahju tekkimisele kaasa aidanud, ei anna see tööandjale alust väita, et tema on oma kohustused täitnud. Kui tööandja ei teosta süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli, kavandamaks, korraldamaks ja jälgimaks tööohutuse olukorda ettevõttes, on tööandja jätnud oma kohustuse täitmata ning tulenevalt sellest vastutab tööandja tekkinud kahju eest.<sup>100</sup>

Kuigi kohtupraktikas on esimese astme kohus tööandja poolset kohustuse rikkumist jätnud ka tuvastamata ning leidnud, et rikkumise on põhjustanud töötaja enda tegevus ja tööohutuse nõuete järgimata jätmine, on ringkonnakohus sellise põhjenduse siiski ümber lükanud.<sup>101</sup> Kõnealuse näitena toob autor välja maakohtu otsuse, mille asjaolude kohaselt tekkis bussil tehniline rike ning selle juht otsustas vaikselt kiirusel bussiparki sõita. Bussipargis lasi ta väravamehaanikul bussi tehnilise seisukorra üle vaadata, kes andis talle korralduse sõita remondiboksi. Sinna sõidu ajal purunes bussi roolivõimendi pumbavõll ja bussijuht sai roolilt löögi vastu parema käe õlga, mille tõttu tekkis tal õlavarreluu murd. Maakohus leidis, et tööandja ei rikkunud lepingulisi kohustusi, kuna bussi rike ei olnud ette näha. Maakohus asus seisukohale, et tervisekahju tekkimise põhjustas hageja poolne tööohutuse rikkumine, kuivõrd töötaja ei täitnud töökorralduslike juhendeid ja ametijuhendit, jättes tööandjat bussi rikkest koheselt teavitamata.<sup>102</sup> Ringkonnakohus maakohtu selle järeldusega ei nõustunud. Seda põhjusel, et töötaja ametijuhendis ei ole sätestatud, mida peab bussijuht tegema kui rike ilmneb sõidu ajal. Ringkonnakohus leidis, et tööandja pidi oskama ette näha bussi tehnilise rikke tekkimise võimalust ning seetõttu oleks tulnud ka koostada vastav tegevusjuhend, kuidas oleks pidanud töötaja käituma olukorras, kui bussil tekkis rike sõidu ajal. Ringkonnakohus hindas antud asjas tööandja poolseks rikkumiseks riskianalüüsi korraldamata jätmist ning leidis, et see on üheks põhjuseks tööõnnetuse toimumisel. Riskianalüüsi tähtsus seisneb selles, et see annab töötajale juhiseid tööandja kohustuste täitmiseks ja kohustuste rikkumise vältimiseks. Tööandja poolse võimalike ohutegurite väljaselgitamisel ja kirjaliku tegevuskava koostamisel oleks bussijuhil olnud käitumisjuhend bussil rikke ilmnemise korral tegutsemiseks ning tööõnnetust oleks saanud vältida.<sup>103</sup>

<sup>99</sup> TrtRnKo 2.05.2011. a otsus tsiviilasjas nr 2-09-12268 p 2.

<sup>100</sup> TlnRnKo 01.11.2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-12-28705 p 8.

<sup>101</sup> Viru MK 14.10.2010. a otsus tsiviilasjas nr 2-09-12268 lk 3; TrtRnKo 2.05.2011. a otsus tsiviilasjas nr 2-09-12268 p 10.

<sup>102</sup> Viru MK 14.10.2010. a otsus tsiviilasjas nr 2-09-12268 lk 3.

<sup>103</sup> TrtRnKo 2.05.2011. a otsus tsiviilasjas nr 2-09-12268 p 10.

Riskianalüüsi ja tööandja poolse võimalike ohutegurite väljaselgitamise vajalikkust on selgitatud töökeskkonna ohutegurite käsiraamatus. Tööõnnetused, kutsehaigused ja tööst põhjustatud haigused ohustavad töötaja elu, kahjustavad suuremal või vähemal määral tema tervist, mõjutavad ühtlasi negatiivselt ka ettevõtte tegevust ja mainet ning toovad kaasa mitmesuguseid kaudseid ühiskonda mõjutavaid tagajärgi ja kulutusi. Riskianalüüs annab võimaluse uurida ettevõttes tööandja poolt seni kasutusele võetud tööõnnetuste ja kutsehaiguste ärahoidmise meetodite ja vahendite efektiivsust.<sup>104</sup> Ohutegurite väljaselgitamise ja nende mõju vähendamisega tegelemine on tööandja vastutuse piiramise seisukohalt väga oluline.

Olukorras, kui töötaja on ise olnud hooletu ja kahju tekkimisele kaasa aidanud, ollakse nii teoorias kui praktikas seisukohal, et see ei välista tööandja poolset kohustuse rikkumist. Kohtuasjas, mis põhines vaidlusel kahju hüvitamise nõude üle, kuna töötajale oli tekkinud tervisekahju tööõnnetuse tõttu (töötaja sai ekskavaatori pöördplatvormi ja tugitala vahele kukkudes lülisamba nihestuse), leidis kohus, et tegemist oli töötaja poolse hooletusega ning tulenevalt sellest tuleb kahjuhüvitist vähendada. Töötaja eiras tööohutusnõudeid ja käitus raskelt hooletult, minnes ekskavaatori pöörlemise ajal kabiinist välja, keelualasse. Siiski tuvastati antud asjas ka tööandja kohustuse rikkumine, milleks oli ebapiisav ohutusala juhendamine, ning seetõttu ei olnud tööandja taganud ohutuid töötingimusi. Töötaja poolset osa kahju tekkimisele arvesse võttes vähendati väljamõistetud kahjuhüvitise summat 50 protsendi võrra.<sup>105</sup> Selles küsimuses on erineva astme kohtud asunud erinevatele seiskohtadele. Seega juhul kui töötaja ei oleks kohtuotsust edasi kaevanud, oleks jäänud jõusse lahend, millega tööandja oleks vabanenud töötajale tööõnnetuse tõttu sissetuleku vähenemisest tekkinud kahju hüvitamisest. Antud olukord oleks olnud ebaõiglane, kuna nii teooria kui kohtupraktika kinnitab seda, et töötaja kohustuse rikkumine oleks võinud tähtsust omada vaid kahjuhüvitise summa määramisel, mitte aga tööandjat vastutusest täielikult vabastada ja töötajat hüvitisest ilma jätta.

Vastavalt VÕS 101 lg 3 ei või võlausaldaja tugineda kohustuse rikkumisele võlgniku poolt ega kasutada sellest tulenevalt õiguskaitsevahendeid niivõrd, kuivõrd selle rikkumise

---

<sup>104</sup> Sieger, A. Töökeskkonna ohutegurid ja riskianalüüs. Tallinn: Teabekirjanduse OÜ 2006, lk 137.

<sup>105</sup> TrtRnKO 12.10.2012. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-20134 lk 6.

põhjustas tema enda tegu või temast tulenev asjaolu või sündmus, mille toimumise riisikot ta kannab. Seega tööõnnetusest või kutsehaigusest tingitud kahju korral juhtumid, kui töötaja on endale ise tahtlikult põhjustanud tervisekahju, ei kuulu kahju hüvitamisele.<sup>106</sup> Tulenevalt eeltoodust ei kvalifitseeru töötaja poolt endale tahtlikult põhjustatud tervisekahjustamine tööõnnetuse või kutsehaiguse mõiste alla.

Tööinspeksiooni analüüside ja kohtupraktika pinnalt peetakse sagedaseks tööandja poolseks kohustuse rikkumiseks ka sisekeskkonna kontrolli teostamata jätmist. Töö autori hinnangul on sisekeskkonna kontrolli teostamise kohustuse rikkumist tööandjal lihtsam vältida kui tööohutuse nõuete täitmise kontrolli kohustuse rikkumist. Seda põhjusel, et ohutegurid ei teki üleöö ning nende mõju on võimalik vähendada, töökeskkond on lihtsamini jälgitav ning parandatav, kuid inimeste käitumine on ettearvamatu.

Lisaks sisekeskkonna jälgimisele tuleb tööandjal tegeleda ka ohutegurite mõju vähendamisega, sest kutsehaiguste ja tööst põhjustatud haigestumiste korral on tööandja poolseks kohustuse rikkumiseks ohutegurite mõju vähendamisega mitte tegelemine. Peamisteks töökeskkonnast tulenevateks ohuteguriteks on korduvad ühetaolised liigutused ning vale tööasend, müra, vibratsioon ja füsioloogilised ohutegurid.<sup>107</sup> Tööandja peab riskianalüüsi tulemuse pinnalt asuma kindlasti ohutegurite mõju vähendama. Ohutegurite mõju on võimalik vähendada andes töötajale abivahendid ohuteguri mõju vähendamiseks. Näiteks kui töötajal on kutsehaigusena diagnoositud kuulmislangus, saab töötajale mürast tingitud ohuteguri vähendamiseks anda kõrvaklapid, millega on tööandja ohutegurite mõju minimaliseerinud. Hilisemate vaidluste korral on vajalik tööandja suutlikus tõendada, et töötajale on antud kõrvaklapid. Sellega saab tööandja oma vastutuse ulatust vähendada või üldse vastutusest vabaneda kui tõendab, et on tegelenud müra mõju vähendamisega. Seega on oluline abivahendite andmine kirjalikult fikseerida ja instrueerida abivahendite kasutamist.

Tõendamise kergendamiseks ja vaidluste vältimiseks on tööandja huvides äärmiselt vajalik ka töökorralduslike juhendite ja ohutusjuhendite tutvustamine kirjalikult fikseerida. See välistab töötaja võimaluse tugineda sellele, et tööandja ei tutvustanud ohutusnõudeid. Töötajale

---

<sup>106</sup> RKTko 21.03.2007. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-2-07 p 13; RKTko 10.04.2013. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-21-13.

<sup>107</sup> Tööinspeksiooni 2011. aasta töökeskkonna ülevaade. – Arvutivõrgus: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1DU6Z3KYwzUJ:rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/5659/1/T%25C3%25B6%25C3%25B6inspeksioon2012.pdf+&cd=3&hl=et&ct=clnk&gl=ee>, lk 20 (30.04.2015).

ohutusjuhendi tutvustamise olulisust allkirja vastu on rõhutanud ka ringkonnakohus märkides, et kui seda tehtud ei ole, siis on tööandja oma kohustust rikkunud.<sup>108</sup> Seega omab töökorralduslike juhendite sisu tutvustamine ja riskide hindamine tööandja poolt hoolikat läbimõtlemist. Tööandja peab tagama töötajale juhised igaks konkreetseks juhiks ning säilitama töötajatega seotud dokumentatsiooni.

Tööandja poolne kohustuse rikkumine võib tuleneda ka tööandja teiste töötajate käitumisest. Tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 132 lg 1 loetakse tööandja vastutavaks teise isiku käitumise ja temast tulenevate asjaolude eest nagu oma käitumise või endast tulenevate asjaolude eest, kui ta kasutab seda isikut pidevalt oma majandus- või kutsetegevuses ja selle isiku käitumine ning temast tulenevad asjaolud on seotud isiku majandus- või kutsetegevusega. Seega juhtumitel, kui tööandja töötaja tekitab oma tegevusega teisele töötajale tervisekahju, nt lülitab käima tööprotsessis kasutatava seadme, mille tagajärjel saab teine töötaja viga, vastutab tööandja selle tagajärjel tekkinud kahju eest nagu enda tegevuse eest.

Eelpool toodust järelduvalt on tööandja tsiviilõiguslik vastutus lepingulisel alusel ulatuslik. Tööandjal on hulgaliselt kohustusi ning kohtulahenditest nähtub, et enamasti tuvastatakse tööandja poolne kohustuse rikkumine. Tööandja kohustuste rikkumise tuvastamisel on tegemist keerukate vaidlustega, mille käigus on olulisel kohal tööandja võimalus tõendada, et ta ei ole oma kohustust rikkunud. Ainult see välistab töötaja võimaluse tugineda tööandja kohustuse rikkumisele. Lepingulisel alusel kahju nõudes ei kaasne töötaja õigushüve kahjustamisega või tervisekahju põhjustamisega automaatselt tööandja vastutust. Kohustuse rikkumise kindlakstegemisel on vajalik tuvastada konkreetne kohustus, mida tööandja rikkus, tööandja peab olema rikkunud seaduses sätestatud normi. Tööandja kohustuse rikkumiseks ei saa pidada ainuüksi seda, et töötajale on tekkinud tervisekahju.

---

<sup>108</sup> TlnRnKo 23.02.2010. a otsus kohtuasjas nr 2-07-30553 lk 3.



## 2.4. Põhjuslik seos kahju ja rikkumise vahel lepingulise vastutuse eeldusena

Põhjuslik seos on nii lepingulise kui ka deliktivastutuse koosseisu üheks keskseks elemendiks ning sellele on iseloomulik absoluutne iseloom. Absoluutsus väljendub siin põhjusliku seose kui vastutuse eeltingimuse vältimatuses. Erinevalt teistest vastutuse koosseisu elementidest, mille tuvastamise vajadus sõltub õigusrikkumise iseloomust, on põhjuslik seos alati nõutav tingimus<sup>109</sup> tööõnnetuse või kutseshaiguse tagajärjel tekkinud kahju hüvitamise nõudmiseks.

Põhjusliku seose tuvastamise tähtsus seisneb selles, et isik peaks olema vastutav ainult sellise kahju eest ja selles ulatuses, mida ta oma tegudega on põhjustanud.<sup>110</sup> VÕS § 127 lg 1 kohaselt on kahju hüvitamise eesmärk kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. VÕS § 127 lg 4 kohaselt peab isik kahju hüvitama üksnes juhul, kui asjaolu, millel tema vastutus põhineb, on kahju tekkimisega sellises seoses, et tekkinud kahju on selle asjaolu tagajärg ehk põhjuslik seos. Kahjuhüvitise nõude ulatuse kindlaksmääramiseks tuleb sisuliselt vaadelda VÕS § 127 lõikeid 1 ja 4 ühtse tervikuna.<sup>111</sup>

Lepingurikkumise ja kahju vahelise põhjusliku seose kindlakstegemisel ei lähtuta ainult põhjusliku seose formaalloogilisest tähendusest, vaid sellele antakse ka erinevate teooriate kaudu normatiivne tähendus. Teisisõnu toimub põhjusliku seose väljaselgitamine kaheetapiliselt, esmalt tehakse kindlaks faktilise põhjusliku seose ja teiseks normatiivse põhjusliku seose olemasolu.<sup>112</sup>

Sisuliselt on tegemist kahjuhüvitisnõude kontrollimisega kahju hüvitamise eesmärgi kaudu, mis tähendab põhjusliku seose olemasolu tuvastamist.<sup>113</sup> Nagu töös eespool selgitatud, toimub põhjusliku seose kindlakstegemine kahes etapis. Esiteks tuvastatakse, kas tööandja tegu on töötaja kahju faktiliseks ehk vajalikuks põhjuseks nn. *conditio sine qua non* testi alusel ning seejärel tehakse otsus, kas rikutud kohustuse eesmärgiks oli tekkinud kahju ärahoidmine.<sup>114</sup>

<sup>109</sup> Kingisepp, M. Kausaalõpetused ja võlaõigus. - Juridica III 2003, lk. 154-160.

<sup>110</sup> Lahe, J. Süü deliktiõiguses. Doktoritöö. Tartu Ülikool. Tartu Ülikooli Kirjastus 2005, lk 50.

<sup>111</sup> P. Varul jt. VÕS I kommentaarid § 127 komm. p. 4.

<sup>112</sup> P. Varul jt. VÕS I kommentaarid, lk 445.

<sup>113</sup> RKTko 21.12.2005. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-137-05 punkt 11.

<sup>114</sup> P. Varul jt. VÕS III kommentaarid, lk 631.

Töölepingulistes suhetes on töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavate töötingimuste tagamata jätmise ning tööohutuse ja töötervishoiu nõuete tutvustamata jätmisel rikutud kohustuse eesmärgiks töötaja tervisekahju ärahoidmine. Tervisekahju tekkimine on vaieldamatult soovimatu tagajärg.

Põhjusliku seose tuvastamisel kasutatakse nn *conditio sine qua non* reeglit, mille järgi loetakse ajaliselt eelnev nähtus hilisema nähtuse põhjuseks siis, kui ilma esimeseta poleks teist saabunud.<sup>115</sup> *Conditio sine qua non* reegli alusel selgitatakse välja, kas tööandja tegu või tegevusetus tekitas töötajale tööõnnetuse või kutsehaiguse või oleks see saabunud ka ilma selleta. *Conditio sine qua non* testi ei ole alati võimalik kasutada, nt juhtudel kui esinevad mitu erinevat tegurit, millest igaühest piisab kahju tekkimiseks.<sup>116</sup> Selline olukord võib tekkida kutsehaigusest tingitud kahju nõudmisel, kui töötaja on töötanud mitme erineva tööandja juures. Seda põhjusel, et ohutegurid kutsehaiguse tekkeks võisid olla mitme erineva tööandja juures ja on vajalik teha kindlaks erinevate tööandjate vastutuse osa. Seega on *Conditio sine qua non* testi miinuseks, et see ei arvesta mitme tööandja vastutuse ulatust või seda, kui töötaja tervises seisund on olnud juba varasemalt halb. Ainuüksi selle testi kasutamine võib jätta tööandja kanda ka sellised kahjud, millega ta ei osanud arvestada ja mille hüvitamise kohustus ei oleks õiglane ega mõistlik.<sup>117</sup>

Siinkohal osutub vajalikus tööandja vastutuse piiramine ja põhjusliku seose kindlakstegemine teiste teooriate alusel. Selleks kasutatakse ka rikutud kohustuse või normi eesmärgi teooriat ja kahju ettenähtavuse teooriat. VÕS § 127 lõige 2 kohaselt piiratakse lepingulise kohustuse rikkumise korral tööandja vastutust selliselt, et hüvitamata jäetakse kahju ulatuses, milles kahju ärahoidmine ei olnud rikutud kohustuse eesmärk. Rikutud kohustuse või normi eesmärgi teooria lähtub sellest, et norm on ettenähtud mingi kindla tagajärje ja kahju ärahoidmiseks ning ei saa eeldada, et norm on kõigi rikkumisega põhjuslikus seoses olevate tagajärgede ärahoidmiseks. Seega tuleb normi eesmärgist lähtuvalt asuda vastutuse piiramist tõlgendama, kuid rikutud kohustuse eesmärgi teooria võimaldab erinevate tõlgendusviiside kaudu jõuda põhimõtteliselt ükskõik millisele tulemusele<sup>118</sup>.

<sup>115</sup> P. Varul jt. VÕS I kommentaarid § 127 komm 4.10.

<sup>116</sup> T. Tampuu. Lepinguvälised võlasuhted. Tallinn: Juura 2012, lk 197 p 6.3.6.

<sup>117</sup> Sein, K. Ettenähtavus ja rikutud kohustuse eesmärk kui lepingulise kahjuhüvitise piiramise alused. Doktoritöö. juh. Prof. P. Varul. Tartu Ülikooli Kirjastus 2007, lk 18.

<sup>118</sup> Sein, K. (op. cit. 117), lk 26-30.

Kahju ettenähtavuse reegel lähtub VÕS § 127 lõike 3 kohaselt sellest, et lepingulist kohustust rikkunud lepingupool peab hüvitama üksnes kahju, mida ta nägi rikkumise võimaliku tagajärjena ette või pidi ette nägema lepingu sõlmimise ajal, välja arvatud juhul, kui kahju tekitati tahtlikult või raske hooletuse tõttu. Seega ei loeta lepingulist kohustust rikkunud isikut vastutavaks sellist liiki kahju põhjustamise eest, mille tekkimist lepingu täitmine ei pidanud ära hoidma, ning üldjuhul ei pea kohustust rikkunud isik hüvitama kahju, mida ei olnud võimalik ette näha.

Ettenähtavuse reegli algidee seisneb selles, et pooltel peab lepingu sõlmimise hetkel olema võimalik ette kalkuleerida ja hinnata lepinguga võetavaid riske ja sellest tulenevat võimalikku vastutust.<sup>119</sup> T. Tampuu ja J. Lahe on kahju ettenähtavuse reeglit kommenteerinud Juridica artiklis. Nende arvates on VÕS § 127 lg 3 kohta VÕS kommenteeritud väljaandes esitatud seisukoht jäänud mõneti arusaamatuks. Kas nimetatud sättes mõeldakse objektiivset või subjektiivset ettenähtavust, s.t kas kahju ettenägematust hinnatakse mõistliku isiku või konkreetse lepingu rikkuja seisukohalt. Nende arvates tuleks VÕS § 127 lõike 3 tõlgendamisel lähtuda objektiivsest ettenähtavusest.<sup>120</sup> VÕS kommentaarides on selgitatud, et ettenähtavuse kindlakstegemisel saab abiks võtta ka majandus- või kutsetegevuses kehtivaid tavasid. Kui võlgnik sõlmib lepingu oma majandus- või kutsetegevuse käigus, siis tuleb ettenähtavuse hindamisel mõõta seda vastavate professionaalsete ehk antud majandus- või kutsealal kehtivate standardite järgi. See tähendab, et näiteks majandustegevuses tegutseva müüja puhul ei ole tähtis see, mida ta isiklikult ette nägi või pidi nägema, vaid see, mida nägi või pidi ette nägema keskmine mõistlik vastaval tegevusalal tegutsev müüja.<sup>121</sup> Vaadates ettenähtavuse reegli idee sõnastust ja põhimõtet on ettenähtavuse reegel küll kahjuhüvitise piirajana lepingulises suhtes kohaldatav.<sup>122</sup>

Riigikohus on ettenähtavuse reeglit ühtse kohtupraktika kujundamise eesmärgi silmas pidades selgitanud: kuigi ühe isiku tegu võib olla teise isiku kahju põhjuseks, ei tähenda see seadusest tulenevalt alati seda, et põhjusliku seose olemasolul tuleks hüvitisnõue rahuldada. Lepingut rikkunud isikut ei loeta vastutavaks sellist liiki kahju põhjustamise eest, mille tekkimist

<sup>119</sup> P. Varul jt. VÕS I kommentaarid, § 127 komm 4.7.

<sup>120</sup> T. Tampuu, J. Lahe. „Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne“. Märkusi võlaõigusseaduse 7. peatüki kommentaaride kohta. Juridica V 2007, lk. 314-331.

<sup>121</sup> P. Varul jt. VÕS I kommentaarid, § 127 komm 4.7.

<sup>122</sup> M. Vutt. Kahju hüvitamist reguleerivate normide kohaldamine haldusajades. (Riigikohtu halduskolleegiumi praktika põhjal). Riigikohus. Õigusteabe osakond 2007. – Arvutivõrgus: <http://www.riigikohus.ee/vfs/652/KahjuHyvitamineHalduskohtus6.pdf>, lk 2 (30.04.2015).

lepingu täitmine ei pidanud ära hoidma, ning üldjuhul ei pea ta hüvitama ettenägematut kahju. VÕS § 127 lõiked 2 ja 3 võimaldavad seega jätta tähelepanuta lepingulise kohustuse rikkumise negatiivsed tagajärjed, mis on küll põhjuslikus seoses lepingu rikkumisega, kuid on mõistliku inimese seisukohalt vaadates erakordsed. Seda põhjusel, et selliste tagajärgede ärahoidmine ei saanud eeldatavasti olla lepingulise kohustuse eesmärgiks ning seega ei olnud rikkujal neid tagajärgi ka võimalik ette näha. Järelikult võib lepingu rikkumine teatud juhtudel olla kahju põhjuseks, kuid see ei anna alust rikkumisega tekitatud kahju hüvitamiseks.<sup>123</sup>

Lisaks eelnevalt nimetatule on üheks võimalikuks põhjuslikku seost uurivaks teooriaks adekvaatsusteooria. Adekvaatse põhjuse testi kohaselt tuleb eraldada ettenähtamatud, väljaspool tõenäosust asuvad kahjud. Adekvaatne on hinnang selle kohta, milliseid tagajärgi võiks ette näha kõiki kahjusündmuse momendil teada olnud asjaolusid tundev objektiivne hindaja. Adekvaatsusteooriat on vaadeldud ka lihtsalt tõenäosusotsustuse õigusliku väljendusena. Selle järgi on kahju adekvaatsuse selgitamisel määrav see, kas esmakahju alusel järelkahju tekkimise tõenäosus on oluliselt suurenenud või mitte. Adekvaatsusteooria määrab ära nii selle, kas kahju üldse kuulub hüvitamisele, kui ka hüvitamisele kuuluva kahju suuruse. Järelikult täidab adekvaatsusteooria kahekordse kontrolli funktsiooni.<sup>124</sup> Õiguskirjanduses ollakse seiskohal, et adekvaatsusteooria on sisuliselt kaotanud oma kahjuhüvitist piirava tähenduse ning on sarnane *conditio sine qua non* teooriaga. Lisaks ollakse arvamusel, et ettenähtavuse reegel ja rikutud kohustuse eesmärgi teooria võimaldavad lepingulist kahjuhüvitist palju efektiivsemalt piirata kui adekvaatsusteooria.<sup>125</sup>

Põhjusliku seose tuvastamise praktilistel näidetel töö autor käesolevas alapunktis pikemalt ei peatu, kuna töös analüüsitud kohtulahenditest esines vaid väheseid kaasuseid, mille lahendused põhinesid lepingulisel alusel. Lisaks toimub põhjusliku seose tuvastamine nii lepingulise kui deliktilise aluse korral ühtviisi, seega peatub töö autor põhjusliku seose tuvastamise praktilistel näidetel töö alapunktis 3.1.

---

<sup>123</sup> RKTko 26.09.2006. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-53-06 p 13.

<sup>124</sup> Kingisepp, M. Kausaalõpetused ja võlaõigus. - Juridica III 2003, lk. 154-160.

<sup>125</sup> Sein, K. (op. cit. 117), lk 25.

## 2.5. Rikkumise mittevabandatavus lepingulise vastutuse eeldusena

Tööandja lepinguõigusliku vastutuse eelduseks on ka rikkumise mittevabandatavus ning vabandatavuse esinemisel võib tööandja vastutusest vabaneda. Vastavalt VÕS § 103 lg 1 vastutab võlgnik kohustuse rikkumise eest, välja arvatud, kui rikkumine on vabandatav. Rikkumise vabandatavus tähendab, et kohustuse rikkumist põhjustanud asjaolu oli väljaspool võlgniku mõjusfääri.<sup>126</sup> Kehtiv on üldine põhimõte, mille järgi saab kohustust rikkunud võlgniku vastu alati rakendada õiguskaitsevahendeid, välja arvatud juhul, kui rikkumine on vabandatav. Mis tähendab, et ette on nähtud range vastutus ja võimalus vabaneda vastutusest üksnes vääramatute jõu esinemisel.<sup>127</sup>

Vääramatute jõu legaalse definitsiooni sätestab VÕS § 103 lg 2 teine lause. Vääramatute jõud on asjaolu, mida võlgnik ei saanud mõjutada ja mõistlikkuse põhimõttest lähtudes ei saanud temalt oodata, et ta lepingu sõlmimise või lepinguvälise kohustuse tekkimise ajal selle asjaoluga arvestaks, seda väldiks või selle tagajärje ületaks. Vääramatust jõust tulenevad asjaolud peavad olema ettenägematud ning neid ei ole võimalik vältida.<sup>128</sup>

VÕS kommenteeritud väljaandes on kirjeldatud vääramatute jõu eeldused. Neist esmane on asjaolu esinemine, mis takistab kohustuse kohast täitmist. Vääramatute jõu asjaolu tekkepõhjus peab olema objektiivne, st võlgnik ei ole seda oma tegevuse või tegevusetusega ise põhjustanud. Võlgniku enda põhjustatud asjaolusid ei saa vääramatute jõu asjaoluks lugeda.<sup>129</sup>

Kohtupraktikas loetakse vääramatuks jõuks erakordset ja nende asjaolude juures objektiivselt vääramatut sündmust, mis on väljaspool võlgniku mõjupiirkonda, s.t isik (võlgnik) ei saa seda asjaolu mõjutada. Mingi asjaolu vääramatuks jõuks lugemine ei olene sellest, kas kahju põhjustaja teadmatus sellest asjaolust oli tingitud tema hooletusest või mitte. Vääramatuks jõuks on ennekõike mingi erakorraline looduslik faktor.<sup>130</sup>

<sup>126</sup> I. Kull, M. Käerdi, V. Kõve. Võlaõigus I. Üldosa. Tallinn 2004, lk 193. Vt ka Võlaõigusseadus III, lk 8–9, p 3.3.

<sup>127</sup> P. Varul jt. VÕS I kommentaarid, lk 325.

<sup>128</sup> P. Varul jt. VÕS I kommentaarid, lk 327.

<sup>129</sup> P. Varul jt. VÕS I kommentaarid I, lk 326–327.

<sup>130</sup> RKTKo 21. 11. 2005 otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-111-05, p 28.

Vääramatu jõu küsimus esines töö raames analüüsitud lahenditest vaid ühes, kus kostja esitas oma vastuväite tuginedes vääramatu jõu asjaolule. Kohtuasjas pandi tööandjale süüks, et ta ei näinud ette lahtises karjääris teostatavate lõhketööde ohtlikkust äikese ajal, kuigi võis ja pidi seda ette nägema. Kohus selgitas, et vääramatu jõud on erakorraline ja antud asjaolude juures objektiivselt vääramatu sündmus. Välgulöögid äikesevihma ajal ei ole erakorralised, nende esinemist on võimalik ette näha, ja äikese hävitavat toimet on võimalik vältida või kahjustava toime tõenäosust miinimumini viia, kasvõi edasi lükates tööd, mille töötaja satub äikesevihma ohtlikku tsooni. Seega jäi kohus seisukohale, et vääramatu jõu asjaolusid ei esinenud.<sup>131</sup>

Karin Sein on oma doktoritöös kirjutanud, et hoolimata vääramatu jõu termini üldtuntusest ei ole sellel siiski ühtset definitsiooni ning selle sisu ei mõisteta eri riikides ühtemoodi. Vabandavuse ehk vääramatu jõu instituut tugineb põhimõttele, et üldreeglina on võlgnik valmis võtma vastutuse üksnes selliste riskide eest, mis on tema kontrolli all. Kui lepingu täitmist mõjutab mingi asjaolu, mida ei olnud lepingu sõlmimisel võimalik ette näha ning mida ei saa täitmiseks kohustatud pool kuidagi mõjutada, siis ei saa tegelikult ka eeldada, et võlgniku tahe oleks olnud lepingu sõlmimisel see risk endale võtta, sest tal ei olnud algusest peale üldse võimalikki sellise riskiga arvestada.<sup>132</sup>

Lähtudes õiguskirjandusest ja praktikast annab vääramatu jõu instituut tööandjale võimaluse vastutusest vabaneda, kuid autoril ei õnnestunud Eesti kohtupraktikast leida tööõnnetuse või kutsehaigusest põhjustatud kahjuhüvitise nõudmisel lepingulisel alusel ühtegi kaasust, kus oleks esinenud vääramatut jõudu.<sup>133</sup> Tegemist on väga erandliku asjaoluga.

---

<sup>131</sup> RKTko 7.12.2001. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-138-01.

<sup>132</sup> K. Sein. Mis on vääramatu jõud?. - Juridica VIII 2004, lk 511-519.

<sup>133</sup> Autor uuris ka Euroopa Kohtu ja Euroopa Inimõiguste Kohtu lahendeid, kuid vääramatu jõu esinemist tööõnnetuste ja kutsehaigustest tingitud vaidluste korral nendest samuti ei nähtunud.

### 3. TÖÖANDJA DELIKTIÕIGUSLIKU VASTUTUSE EELDUSED

#### 3.1. Objektiivne teokoosseis deliktilise vastutuse eeldusena

Töötaja tervisekahjust tingitud kahjuhüvitist on võimalik tööandjalt nõuda ka deliktilisel alusel. Eesti õiguskirjanduses on delikti määratletud kui kannatanu subjektiivsete õiguste rikkumist, mis avaldub negatiivse tagajärjena kahju näol ning mille suhtes kehtiv õiguskord näeb ette võlasuhte tekkimise.<sup>134</sup>

Tööandja deliktiõiguslik vastutus põhineb teistel eeldustel kui lepinguline vastutus. Vastavalt VÕS § 1043 peab teisele isikule õigusvastaselt kahju tekitanud isik kahju hüvitama, kui ta on kahju tekitamises süüdi või vastutab kahju tekitamise eest vastavalt seadusele.

Vastutuse tekkimise eelduseks on vajalik, et seadusega kaitstud õigushüvede rikkumise tulemusena peab olema töötajal tekkinud kahju ning kahju tekkimise põhjuseks peab olema tööandja käitumine ehk kahju tekkimine peab olema kausaalses seoses isiku õigusvastase teoga. Kahju peab olema tekitatud õigusvastaselt ja süüliselt, seega kas tahtlikult või hooletuse tõttu.<sup>135</sup> Ka TsK alusel on õigusvastaselt kahju tekitamisest tuleneva võlasuhte tekkimiseks üldjuhul vajalik nelja eeltingimuse olemasolu: kahjulik tagajärg, teo õigusvastasus, tekkinud kahju ja kahju tekitaja teo vahel peab olema põhjuslik seos ning viimaseks, kahju tekitaja peab olema kahju tekitamises süüdi.<sup>136</sup> Seega on nii TsK kui VÕS alusel kahju nõudes eeldused sisuliselt samad, erinevused on vaid õigusvastasuse tuvastamisel, kuid sellest täpsemalt töö alapunktis 3.2.

Tööandja deliktilise vastutuse analüüsimiseks tuleb esmalt teha kindlaks objektiivne teokoosseis. Objektiivse teokoosseisu tasandi elementideks on tegu ja kahju ning nende vaheline seos. Seega tuleb esmalt tuvastada kas töötajal esineb väidetav kahju ning kas tööandja põhjustas mingi teoga või tegevusetusega kahjuliku tagajärje, mis võiks kaasa tuua kahju hüvitamise.<sup>137</sup> Kahju õigusvastane tagajärg peab olema kahju tekitanud isiku teoga

<sup>134</sup> M. Kingisepp. (op. cit. 75), lk 17.

<sup>135</sup> M. Vutt. Kutsehaigusega tekitatud kahju hüvitamise praktika. Kohtupraktika analüüs Riigikohtu õigusteabe osakond. 2008. - Arvutivõrgus: <http://www.riigikohus.ee/?id=1252> (30.04.2015).

<sup>136</sup> E. Laasik. Nõukogude tsiviilõigus. Eriosa. Tallinn. Kirjastus Valgus, 1975, lk 337.

<sup>137</sup> T. Tampuu. (op. cit. 116), lk 181.

põhjuslikus seoses ning kahju peab olema tekkinud õigusvastase teo tagajärje tõttu.<sup>138</sup> See tähendab, et õigusvastase teo tagajärje ja tekkinud kahju vahelise põhjusliku seose tuvastamiseks tuleb välja selgitada, kas töötaja sissetuleku vähenemine on tingitud konkreetsest tervisekahjustusest, mille tekkimine on töötaja tegevusega põhjuslikus seoses.

Kahju põhjustav tegu võib väljenduda kas tööandja poolses aktiivses käitumises või tegevusetuses.<sup>139</sup> Tegevuseks võib pidada igasugust aktiivset käitumist, tahtele allutatud tegevust. Tegevusetus võib seisneda millegi tegemata jätmises või puudustega tegemises või passiivseks jäämises olukorras, kus on vaja tegutseda, et teisele isikule ei tekiks kahju.<sup>140</sup>

Kahju vajaliku põhjuse kindlakstegemisel tuleb analüüsida, et kas kahju oleks tekkinud ka ilma tööandja poolse tegevuse või tegevusetuse tulemusena. Kui see on nii, siis ei ole tegemist põhjusliku seosega teo ja kahju vahel.<sup>141</sup> Seejärel tuleb hinnata kas kahju põhjustanud tegu või tegevusetus on tsiviilõiguslikku vastutust kaasa toovaks teguriks.<sup>142</sup> Delikti alusel on võimalik kahjuhüvitist nõuda vaid siis, kui on tuvastatud põhjuslik seos kahju ja õigusvastase teo vahel.<sup>143</sup> Selleks on vajalik VÕS § 127 lg 4 alusel kontrollida, kas tööandjale etteheidetava teo ära jäämise tagajärjel ei oleks töötajale kahjuliku tagajärje saabunud, kehavigastust tekkinud.<sup>144</sup>

Põhjusliku seose teoreetisel käsitusel on autor peatunud juba töö alapunktis 2.4 ning kuna Eestis põhinevad valdav enamus kutsehaigusest või tööõnnetusest tingitud kahjuhüvitise nõuded deliktilisel alusel, käsitleb autor käesolevas alapunktis põhjusliku seose tuvastamise aspekte tulenevalt kohtupraktikast.

Kohus on tööandja käitumise ja töötaja kutsehaiguse vahelist põhjuslikku seost selgitanud selliselt, et põhjusliku seosega on tegemist, kui tööandja tegevus või tegevusetus, millel tema vastutus põhineb, on kutsehaiguse tekkimisega sellises seoses, et kutsehaigust võib pidada töötingimuste tagajärjeks.<sup>145</sup>

---

<sup>138</sup> U. Volens. op. cit., lk 45.

<sup>139</sup> T. Tampuu. (op. cit. 116), lk 185.

<sup>140</sup> P. Varul jt. VÕS III kommentaarid, lk 631.

<sup>141</sup> T. Tampuu. (op. cit. 116), lk 186.

<sup>142</sup> T. Tampuu. (op. cit. 116), lk 187.

<sup>143</sup> M. G. Faure, op.cit., pp 136.

<sup>144</sup> P. Varul jt. VÕS III kommentaarid, lk 631.

<sup>145</sup> RKTko 9.05.2000. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-54-00.



Nagu eespool mainitud, siis tööandja tegevusetus võib olla põhjuseks töötaja tervisekahju tekkimisel ning nähtuvalt kohtupraktikast leitakse sageli kahju tekkimise seos tööandja poolse tegevusetusega. Eelkõige tuvastatakse seos selles, et tööandja ei taganud tervislikke töötingimusi, vajalikku ja piisavat väljaõpet ega ohutusalast juhendamist. Tööandja tegevusetuseks peetakse ka ebaregulaarset ja ebakvaliteetset arstlikku läbivaatust, mis viib selleni, et kutsehaigus avastatakse liiga hilja. Lisaks seisneb tööandja tegevusetus selles, kui töövahendid on nõuetekohaselt kontrollimata või kui rikutakse töörežiimi rakendades töötajatel kehtivas seadusandluses lubatud pikemaid vahetusi.<sup>146</sup> Tööandja peab tagama ohutud ja tervislikud töötingimused, selgitama tööprotsessi kahjulikke mõjusid ja selle vähendamise võimalusi (TTOS § 13). Seega on tööandja poolse tegevusetuse hindamiseks vajalik tuvastada, milles seisnes töökorralduse vastuolo õigusaktides kehtestatud nõuetega või millega kostja eiras tööohutuse nõudeid.<sup>147</sup>

Lisaks eelpooltoodule loetakse tööandja poolseks tegevusetuseks ja töötaja tervisekahju tekkimise põhjuseks ka seda kui ohutusõpe on töötajatele läbi viimata. Kohtuasjas,<sup>148</sup> kus vaidluse asjaolude kohaselt vigastas töötaja tööolles oma vasakut kätt ning see amputeeriti osaliselt hiljem, luges kohus tööandja poolseks tegevusetuseks ohutusõppe teostamata jätmise. Antud kaasuses ilmnis kohtute otsuste vastuolulisus põhjusliku seose küsimuses. Maakohus asus seisukohale, et põhjuslik seos kostja tegevuse ja hagejale tekkinud kahju vahel puudub, kuivõrd kostja ei rikkunud ohutustehnikareegleid ega jätnud hagejat ohutustehnikas instrueerimata. Hagejal puudus kohustus ja vajadus minna ära võtma rulltransportööri sattunud pindu selle töötamise ajal, kuivõrd rulltransportööri ei kujutanud see pind mingit ohtu. Kohus leidis, et hageja eiras töökaitsejuhendis ettenähtud keeldu puhastada ja kõrvaldada ummistusi töötaval masinal. Hageja süü väljendub talle tutvustatud ohutustehnika eeskirjade jämedas ja tahtlikus rikkumises. Alles ringkonnakohus tuvastas, et kostja oli õigusaktidest tulenevalt kohustatud kordama ohutusõpet, kuid jättis selle tegemata. Seega leidis ringkonnakohus, et maakohus oli asunud ekslikule seisukohale ning antud asjas esineb põhjuslik seos kahju ja kostja teo vahel, kuna hageja oli kostjaga töösuhtes ja tööõnnetus juhtus töösuhtest tulenevalt hageja töökohal. Seega sai hageja kahju tööõnnetuse tagajärjel. TTOS § 5 lg 3 p 1 kohaselt peab tööandja tagama, et töövahend on valmistatud nii,

<sup>146</sup> RKTCo 09.05.2012. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-51-12; RKTCo 07.12.2011. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-68-11.

<sup>147</sup> RKTCo 7.12.2011. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-68-11 p 10.

<sup>148</sup> RKTCo 25.03.2009. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-14-09.

et on takistatud pääs selle ohualale. Antud seisukohaga nõustus ka Riigikohus.<sup>149</sup> Sellest võib järeldada, et kui õnnetus juhtub tööandja territooriumil ja tööajal, siis peetakse töötajaga toimunud õnnetust kahju tekkimisega sellises seoses olevaks, et põhjuslik seos loetakse tuvastatuks.

Põhjusliku seose tuvastamiseks on mitmeid teooriaid, kuid praktikas nähtub, et kohtud kasutavad põhjusliku seose tuvastamisel enamasti *conditio sine qua non* testi<sup>150</sup> kasutades nn elimineerimise meetodit.<sup>151</sup> Riigikohus on tööõnnetusest põhjustatud kahjuhüvitise nõudmise asjas põhjusliku seose tuvastamise kohta märkinud, et teo ja kahju vahel põhjusliku seose tuvastamisel *conditio sine qua non* testi alusel tuleks kasutada nn elimineerimise meetodit, mille abil jäetakse kostja väidetav tegu mõtteliselt kõrvale ja uuritakse, kas kahjulik tagajärg oleks ilma selleta saabunud. Kui kahjulik tagajärg oleks saabunud ka ilma tööandja väidetava teota, pole tööandja tegu kahju põhjuseks. Antud asjas sai töötaja tööõnnetusel tugevaid tervisekahjustusi ja viidi haiglasse, kuid töötaja suri hiljem, alles peale haiglast koju saamist. Surma põhjuseks tuvastati kopsuarteri tromboemboolia. Seega pidid kohtud põhjusliku seose tuvastamiseks kontrollima, kas kannatanu oleks jäänud ellu, kui ei oleks toimunud tööõnnetust ning kas töötaja kopsuarteri tromboemboolia oli põhjustatud kõnealusest tööõnnetusest.<sup>152</sup> Kuigi eelnimetatud juhtumi puhul oli tegemist tööõnnetusest põhjustatud kahjujuhtumiga, on selline põhjusliku seose tuvastamise meetod ja juhis analoogia korras kohaldatavad ka kutsehaigusega tekitatud kahjujuhtumite menetlemisel.<sup>153</sup>

Lisaks on põhjusliku seose tuvastamisel oluline arvestada, et õnnetuse või kutsehaiguse tagajärje ilmnemine võib olla kumulatiivse mõjuga, arenedes järk järgult. Näiteks südameinfarkti korral võib haiguse teket olla soodustanud ebatavaline pinge või stress tööl. Samas võib infarkti põhjus olla milleski muus ning infarkti saabumine tööl võib olla lihtsalt puhas juhus.<sup>154</sup> Esineda võib ka juhtumeid, kus töötaja saab tööõnnetuse käigus viga, kuid hakkab juba paranema. Mõni aega hiljem töötaja aga sureb, sellisel juhul on kindlasti vajalik analüüsida, kas surm oleks saabunud ka ilma õnnetuseta, mis tervisekahju põhjustas.

<sup>149</sup> RKTko 25.03.2009. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-14-09.

<sup>150</sup> *conditio sine qua non* testi kohaselt loetakse ajaliselt eelnev sündmus hilisema sündmuse põhjuseks, kui ilma esimese sündmuseta poleks ajaliselt hilisemat sündmust toimunud.

<sup>151</sup> Elimineerimise meetodi järgi jäetakse väidetav kahju tekitanud tegu kõrvale ja uuritakse, kas kahjulik tagajärg oleks ilma selleta saabunud.

<sup>152</sup> RKTko 26.09.2006. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-53-06.

<sup>153</sup> M. Vutt. (op. cit. 135), lk 4.

<sup>154</sup> T. G. Ison. Worker's Compensation Systems. ILO Encyclopedia of Occupational Health and Safety. Geneva 2011. – Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/oshenc/part-iii/workers-compensation-systems/item/354> (30.04.2015).

Põhjusliku seose tuvastamisel on vajalik täpne asjaolude väljaselgitamine, tõendite uurimine ning analüüsimine, kas tervisekahju oleks tekkinud, kui varasemat kahju ei oleks olnud. Seega osutub selliste juhtumite puhul määravaks elimineerimismeetodi kasutamine.

Elimineerimismeetodit on kasutatud ka kohtuasjas, kus töötajaga juhtus tööõnnetus kuna talade tõstmisel kasutati vale kinnitust ning tala kukkus töötajale peale. Antud asjas andis tööandja juhatuse liige töötajale korralduse kasutada ohtlikku töövõtet, ei keelanud oma valduses oleval objektil ohtlikku tegevust ning ohtlik tegevus toimus ka töötaja otsese ülemuse teadmisel ja korraldusel ning töötaja otsese ülemuse teadmine ning tegevus tuleb omistada tööandjale. Kohus jõudis järeldusele, et tala ei oleks alla kukkunud, kui vale kinnitust ei oleks kasutatud, ja töötajale ei oleks tekkinud tervisekahju. Isegi kui tööandja oleks andnud töötajale korralduse kasutada ohtlikke töömeetodeid ja töötajal puudus võimalus seda korraldust eirata, ei oleks tööõnnetust toimunud. Seega loeti tõendatuks, et tala kukkumine töötajale peale oli põhjuslikus seoses tööandja poolse rikkumisega.<sup>155</sup>

Töö autor märgib, et kohtud on põhjusliku seose tuvastamisel jätnud sageli järgimata menetlusõiguslikud nõuded. Ühe näitena toob lahendi, kus ringkonnakohus jättis põhjendamata, milles seisnes põhjuslik seos õigusnormide rikkumise ning töötaja kahju vahel. Ringkonnakohus luges põhjusliku seose tuvastatuks üksnes hageja väitega, et tööandja on rikkunud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 7 lg-t 1, § 9 lg-t 1 ja § 9 lg-t 3, Vabariigi Valitsuse 18. septembri 2001. a määrust nr 293 "Töökeskkonna ohutegurite piirnormid", Vabariigi Valitsuse 25. jaanuari 2002. a määrust nr 254 "Töökeskkonna füüsikaliste ohutegurite piirnormid ja ohutegurite parameetrite mõõtmise kord" ning sotsiaalministri 27. veebruari 2001. a määrust nr 26 "Raskuste käsitsi teisaldamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded".<sup>156</sup> Ringkonnakohus võttis selge seisukoha üksnes töötaja väite kohta, et tööandja rikkus TTOS § 13 lg-t 1 ja määrusega nr 26 kinnitatud nõudeid, analüüsimata põhjusliku seose olemasolu. Seega selgitas Riigikohus põhjusliku seose tuvastamise menetluslike aspekte ja leidis, et töökeskkonna riskianalüüsi tegemata jätmise ja töötaja tervise kahjustamise vahel võib ilmneda põhjuslik seos nt selles, et töötaja ei teadnud riskianalüüsi tegemata jätmise tõttu ohuteguritest ega osanud oma tervist hoida tervist kahjustavates tingimustes töötamise ajal.<sup>157</sup> Autori hinnangul on positiivne, et Riigikohus

<sup>155</sup> TlnRnKo 18.10.2012. a otsus tsiviilasjas nr 2-09-67846 p 11, 12, 13 ja 14.

<sup>156</sup> RKTKo 13.01.2010. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-145-09, p 7.

<sup>157</sup> RKTKo 13.01.2010. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-145-09, p 12.

juhtis tähelepanu menetluslike nõuete järgimise kohustusele ning sellele, et oluline on leida konkreetse kahju ja tööandja teo või tegevusetuse vaheline seos. See aitab kaasa ühtse kohtupraktika kujunemisele ja võrdsele kohtlemisele.

Riigikohus on kritiseerinud maakohtu otsust ka teises kohtuasjas, tuues põhjenduseks, et maakohus on leidnud seose töötaja tervisekahjustuse tekkimise ja kahju vahel valesti. Antud asjas asus maakohus seisukohale, et töötajal ei tekkinud kahju tööandja tegevuse tõttu, kuivõrd temaga lõpetati tööleping koondamise tõttu, mitte tervisekahjustusest tingitud töövõime languse tõttu. Riigikohus selle käsitlesega ei nõustunud, kuna töölepingu lõpetamine koondamise tõttu ei tähenda, et töötajal ei oleks saanud tekkida kahju tööandja tegevuse tagajärjel. Riigikohus põhjendas, et kui töötaja jäi tööst ilma koondamise, mitte tervisekahjustuse tõttu, ei leia ta eelduslikult samaväärset tööd enam seetõttu, et tema töövõime pole endine, kuid märgib, et selline eeldus jätab tööandjale siiski võimaluse tõendada, et töötaja on kaotanud sissetuleku muul põhjusel kui kostja süüst tingitud töövõimekaotuse või vähenemise tagajärjel.<sup>158</sup>

Madalama astme kohtu otsuseid on Riigikohus arvustanud ka seetõttu kui kohus jätab selgelt väljendamata, kas loeb tuvastatuks põhjusliku seose tööandja tegevuse ja töötaja kahju vahel. Antud asjas leidis ringkonnakohus, et kuna töötaja rikkus ise tööohutusnõudeid ja põhjustas sellega endale kahju, siis ei esine tööandja tegu või tegevusetust ning juba selle asjaolu tõttu on tööandja vastutus välistatud. Kolleegium sellise käsitlesega ei nõustu ja selgitab, et tööandja vastutus oleks välistatud tema teo ning töötaja kahju vahel põhjusliku seose puudumise tõttu juhul, kui töötaja oleks tahtlikult tekitanud endale kehavigastuse.<sup>159</sup> Kohtupraktikast järelduvalt on põhjuslik seos välistatud vaid töötaja enda poolse tahtliku kehavigastuse tekitamise korral. Lisaks on põhjuslik seos välistatud juhtumitel kui õnnetus juhtub ajal ja kohas kui töötaja ei ole tööandja võimu all. See tähendab töövälisel ajal, tööteel juhtunud õnnetusel või haigus, mille teke ei ole tööga seotud.

Kohtupraktikat analüüsides selgus, et põhjusliku seose küsimuses esineb kohtu seisukohtade vastuolulisust. Probleeme esineb selles, et madalama astme kohtud ei analüüsi põhjusliku seose olemasolu vajalikul määral, mis toob kaasa erinevaid tõlgendusi ja ebaõigeid lahendeid.

---

<sup>158</sup> RKTko 17.12.2008. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-114-08, p 13.

<sup>159</sup> RKTko 10.04.2013. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-21-13 p 15.

### 3.2. Õigusvastasus deliktilise vastutuse eeldusena

Õigusvastasuse kindlaksmääramine on deliktiõiguse keskseks küsimuseks ning deliktiõigusliku vastutuse eelduseks on teisele isikule kahju tekitamine viisil, mida õiguskord loeb õigusvastaseks.<sup>160</sup>

Ringkonnakohus on selgitanud, et õigusvastaste tegude all mõistetakse kahjutekitanu sellist käitumist, millega on rikutud seaduses sätestatud töökaitse norme.<sup>161</sup> Õigusvastasus eeldab õiguse ettekirjutuse rikkumist.<sup>162</sup>

Õiguskirjanduses analüüsitakse õigusvastasust ja süüd enamasti koos.<sup>163</sup> Seda põhjusel, et õigusvastasus ja süü kui vastutuse eeltingimused pole sageli selgesti eristatavad.<sup>164</sup> Samas on J. Lahe oma väitekirjas jõudnud järeldusele, et absoluutsete õigushüvede kahjustamise korral, kus õigusvastasus on tuletatav tagajärje ebaõiguse teooria alusel, saab deliktilise vastutuse eelduste juures õigusvastasust ja süüd selgesti eristada.<sup>165</sup>

Õigusvastasus kui deliktiõigusliku vastutuse eeldus on tuvastatav tagajärje ebaõigusteooria alusel juhul, kui kahjustatud on absoluutselt kaitstud õigushüvesid, täpsemalt öeldes indutseerib õigushüve kahjustamine ka õigusvastasuse.<sup>166</sup> Tööandjal on üldine käibekohustus tagada ohutud töötingimused. Üldine käibekohustuse instituut aitab eristada tegevusetusega põhjustatud kahju põhjustajate hulgast isikuid, kellel lasus hoolika tegutsemise kohustus kannatanud suhtes nendest isikutest, kellel sellist kohustust ei olnud.<sup>167</sup> Seega kui tööandja tegevusetuse tulemusena on töötajale tekkinud kahju, loetakse see õigusvastaseks teoks. Tööandjal on kohustus tagada töötajale ohutud töötingimused ja ennetada tööõnnetuste ja kutsehaiguste tekke võimalust, seega kui tööandja on selles osas jätnud oma kohustused täitmata ei ole võimalik tööandjal vastutusest vabaneda.

---

<sup>160</sup> U. Volens. op. cit., lk 40.

<sup>161</sup> TrtRnKo 1.06.2009. a otsus tsiviilasjas nr 2-04-1248 p 14.

<sup>162</sup> RKTko 26.10.2006. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-53-06.

<sup>163</sup> J. Lahe. (op. cit. 110), lk 57.

<sup>164</sup> J. Lahe. (op. cit. 110), lk 57.

<sup>165</sup> J. Lahe. (op. cit. 110), lk 166.

<sup>166</sup> J. Lahe. (op. cit. 110), lk 60.

<sup>167</sup> T. Tampuu. (op. cit. 116), lk 204.

VÕS § 1045 lg 1 p 1 ja p 2 kohaselt on kahju tekitamine õigusvastane eelkõige siis, kui see tekitati kannatanu surma põhjustamisega või kannatanule kehavigastuse või tervisekahjustuse tekitamisega.

Õigusvastasust välistavateks asjaoludeks on see, kui kahju tekitamise õigus tuleneb seadusest, kui kannatanu nõustus kahju tekitamisega, välja arvatud juhul, kui nõusoleku andmine on vastuolus seaduse või heade kommetega, kui kahju tekitaja tegutses hädakaitse- või hädaseisundis ning kui kahju tekitaja kasutas oma õiguse teostamiseks või kaitseks õigustatult omaabi (VÕS § 1045 lg 2 p 1-4).

TsK ja VÕS järgi ei loeta tööandja tegevust või tegevusetust õigusvastaseks samade eelduste alusel. TsK sätete ja VÕS deliktiliste sätete kohaldamisel on suurimaks erinevuseks, et TsK järgi pidi tööandja tegevuse õigusvastaseks lugemiseks kindlaks tegema, et tööandja rikkus süüliselt oma kohustust ohutu ja tervisliku töökeskkonna tagamisel.<sup>168</sup> Seega ei piisa TsK järgi tööandja tegevuse õigusvastaseks lugemiseks ainuüksi üldisest etteheitest, et töötaja töötingimused tööandja juures olid tervist kahjustavad ja põhjustasid töötajale kutsehaiguse või kui kahju tekkis tööõnnetuse tagajärjel. Kui tööandja ei rikkunud tööohutuse norme, ei olnud tema tegevus töötaja suhtes õigusvastane. VÕS deliktilisel alusel kahjuhüvitist nõudes piisab aga tööandja teo õigusvastaseks lugemiseks üksnes sellest, et töötajale on kostja teoga põhjustatud tervisekahjustus.<sup>169</sup>

Kohtuasjas, kus töötaja tugines asjaolule, et tema kutsehaiguse põhjustas tööajanormist pikema töönädala kohaldamine tema suhtes ning pidev suurte raskuste käsitsi tõstmine, jäi kohus seisukohale, et lubatud tööajanormist pikema tööaja kohaldamine ja tööandja süüline õigusvastane käitumine ei ole tõendatud. Ringkonnakohus tuvastas, et töötajale oli talveperioodiks töötamiseks eraldatud vateeritud riietus ja vildid ning tööandja ei saa vastutada selle eest, kui töötaja loobus külmaperioodil nende kasutamisest ebamugavuse põhjendusel. Lisaks nentis ringkonnakohus, et töötaja tööülesanded ei näinud ette raskuste tõstmist ning selleks olid ettevõttesse tööle võetud transporttöölised ning puudusid tõendid, et töötaja oleks tööandjat probleemist teavitanud. Tulenevalt sellest ei olnud tööandjale teada, et töötaja tõstis liiga suuri raskusi ning seega ei saa seda tööandjale ette heita. Tõstes sellises

<sup>168</sup> RKTko 16.06.2010. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-55-10 p 20.

<sup>169</sup> RKTko 10.04.2013. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-21-13; RKTko 09.05.2012. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-51-12; TlnRnko 04.06.2008. a otsus tsiviilasjas nr 2-07-6069 p 36; TrtRnko 3.10.2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-10691. RKTko 09.05.2012. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-51-12 p 11.

olukorras ülemäära raskeid piimanõusid ise, võttis töötaja ise sellega oma tervise kahjustamise riski ning seega ei saa tööandja selle eest vastutada.<sup>170</sup> Seega kui tööandja õigusvastane ja süüline käitumine ei ole tuvastatav ei saa deliktilisel alusel kahjuhüvitist nõuda.

Nagu juba eespool mainitud piisab VÕS deliktilisel alusel kahjuhüvitist nõudes tööandja teo õigusvastaseks lugemiseks üksnes tööandja teo või tegevusetuse tagajärjel töötajale põhjustatud tervisekahjustusest<sup>171</sup> ning Riigikohus on nimetatud põhimõtet korranud mitmetes lahendites.<sup>172</sup> Siiski nähtub töö käigus analüüsitud kohtulahenditest juhtumeid<sup>173</sup> kus kohus ei erista TsK ja VÕS põhimõtteid ning on ekslikult asunud seisukohale, et TsK ja VÕS alusel kahju hüvitamise nõude eeldused on samad. Selline praktika võib kaasa tuua ebaõiged kohtuotsused. Töötaja jaoks toob see kaasa erinevused tõendamise korral, kuid sellest lähemalt töö punktis 3.4.

Üldistavalt peetakse kohtupraktika kohaselt TsK alusel kahjuhüvitist nõudes õigusvastaseks teoks enamasti ohutute töötingimuste tagamata jätmist, ohtliku töövahendi käigus hoidmist ning tööandjapoolset puudulikku sisekontrolli töökeskkonna ja ohutusnõuete täitmise üle. Tööandja õigusvastaseks teoks võib ka olla tööandja töötaja käitumine, kui sellega on teisele töötajale tekkinud tervisekahju.<sup>174</sup> VÕS kohaselt on õigusvastaseks teoks töötaja tervisekahju tekkimise fakt ehk tööandja teo või tegevusetuse saab lugeda õigusvastaseks töötaja surma või tervisekahju põhjustamise eest.

---

<sup>170</sup> TrtRnKo 18.06.2007. a otsus tsiviilasjas nr 2-04-1233.

<sup>171</sup> RKTko 10.04.2013. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-21-13; RKTko 09.05.2012. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-51-12; TlnRnKo 15.07.2010. a otsus tsiviilasjas nr 2-07-6069 p 36; TrtRnKo 3.10.2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-10691. RKTko 09.05.2012. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-51-12 p 11.

<sup>172</sup> RKTko 07.12.2011. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-68-11; RKTko 16.06.2010. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-55-10; RKTko 13.01.2010. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-145-09; RKTko 15.10.2003. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-89-03; RKTko 28.04.1999. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-45-99.

<sup>173</sup> RKTko 09.05.2012. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-51-12, p 11.

<sup>174</sup> TlnRnKo 01.11.2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-12-28705; TrtRnKo 14.03.2011. a otsus tsiviilasjas nr 2-07-41874 p 8.

### 3.3. Süü deliktilise vastutuse eeldusena

Deliktilisele vastutusele võtmiseks peab lisaks põhjuslikule seosele ja õigusvastasusele olema tööandja süüdi töötaja tervisekahjustuse või surma põhjustamises. Seega, kui on tööandja teo või tegevusetuse õigusvastasus tuvastatud, tuleb kontrollida tööandja süüd. Süü tuvastamise küsimus ei kuulu mitte ekspertide kompetentsi, vaid selle tuvastab kohus.<sup>175</sup>

VÕS § 1043 sätestab, et teisele isikule õigusvastaselt kahju tekitanud isik peab kahju hüvitama, kui ta on kahju tekitamises süüdi või vastutab kahju tekitamise eest vastavalt seadusele.

Tööõnnetuse toimumisel või kutsehaigusesse haigestumisel eeldatakse VÕS § 1050 lg 1 alusel tööandja süüd. Kahju tekitaja ei vastuta kahju tekitamise eest, kui ta tõendab, et ei ole kahju tekitamises süüdi, kui seadusega ei ole sätestatud teisiti (VÕS § 1050 lg 1). Tööandja kui kahju põhjustanud isik, vabaneb vastutusest, kui ta tõendab mõne VÕS § 1045 lg 2 p 1 - 4 nimetatud õigusvastasust välistava asjaolu esinemise või süü puudumise.

VÕS § 104 lg 2 sätestab süü vormid, milleks on tahtlus, hooletus ja raske hooletus. VÕS § 104 lg 1 kohaselt vastutab isik seaduses või lepingus ettenähtud juhtudel oma kohustuse rikkumise eest üksnes süü olemasolu korral. Selline süü vormide eristamine on oluline jõudmaks õiglase lahenduseeni.<sup>176</sup> Nõukogude õiguses sisustati süüd kui suhet isiku teadvuse ja tema teo tagajärje vahel. Hinnati kas isik soovis või ei soovinud tagajärje saabumist, kas ta nägi ette või pidi seda ette nägema.<sup>177</sup> TsK süü vorme selliselt ei sätestanud, esines süü ettevaatamatuse vormis, kui õigusrikkuja ei soovinud ja ei näinud ette oma teo tagajärge, kuigi oleks pidanud ette nägema, kui ta oleks ilmutanud vajalikku ettevaatust ja hoolt.<sup>178</sup> Ka käesoleval ajal esineb veel mitmeid kohtuvaidlusi, mida lahendatakse TsK regulatsiooni alusel.

---

<sup>175</sup> TlnRnKo 04.11.2013. a otsus kohtuasjas nr 2-11-4647 p 3.

<sup>176</sup> J. Lahe. The Concept of Fault of the Tortfeasor in Estonian Tort Law: A Comparative Perspective. Review of Central and East European Law. 2/38 2013 lk 141-170.

<sup>177</sup> J. Ananjeva jt. Eesti NSV tsiviilkoodeks. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn 1996, lk 421.

<sup>178</sup> J. Ananjeva jt. op. cit., lk 421-423.



Süü vormides eristatakse otsest tahtlust ja kaudset tahtlust. Tahtlus on VÕS § 104 lg 5 järgi õigusvastase tagajärje soovimine võlasuhte tekkimisel, täitmisel või lõpetamisel. Otsese tahtluse korral on teo teinud isik soovinud ja ette näinud õigusvastast tagajärge, kaudse tahtluse korral aga teo tagajärge ainult võimaliku tagajärjena ette kujutanud ja selle saabumisega heakskiitvalt soostunud.<sup>179</sup> Hooletus on VÕS § 104 lg 3 kohaselt käibes vajaliku hoole järgimata jätmine. Raske hooletus on VÕS § 104 lg 4 kohaselt käibes vajaliku hoole olulisel määral järgimata jätmine.

VÕS § 104 lg 6 sätestab, et kui isik seadusest või lepingust tulenevalt peab ilmutama üksnes niisugust hoolt, nagu ta rakendab oma asjades, vastutab ta siiski ka tahtluse ja raske hooletuse korral. Euroopa õiguse põhimõtete uurimisrühm on koostanud Draft Common Frame of Reference (edaspidi DCFR),<sup>180</sup> mis käsitleb kogu Euroopa Liidu ühtset deliktiõiguslikku regulatsiooni ning mida riik peab tõlgendama kooskõlas riigisisese põhiseadusega. Ka seal on sätestatud süü vormid, milleks on tahtlus ja hooletus. DCFR artikli 1:101:1 kohaselt on isikul, kes kannab õiguslikult relevantset kahju, õigus nõuda kahju hüvitamist isiku käest, kes põhjustas talle kahju tahtlikult või hooletult. DCFRi artikkel 3:101 sätestab vastutuse alustena tahtluse ja hooletuse. Tahtlusega on tegemist juhul, kui isik põhjustab hüvitamisele kuuluva kahju tahtlikult, teades, et oma tegevusega või tegevusetusega suure tõenäosusega põhjustab sellise kahju või seda liiki kahju. Hooletus on sätestatud artiklis 3:102, mille kohaselt on hooletusega tegemist siis, kui isik põhjustab hüvitamisele kuuluva kahju tegevusega, mis ei vasta seaduses sätestatud hoolsusnormile.<sup>181</sup>

J. Lahe on oma väitekirjas jõudnud arvamusele, et süü vormide eristamisel puudub deliktiõiguses üldjuhul tähendus. Arvesse tuleb küll võtta erinevaid süü vorme kahju ühiste põhjustajate vastutuse määratlemisel sisesuhtes, kahjuhüvitise korrigeerimisel VÕS § 140 alusel ja mittevaralise kahju tekitamise eest hüvitise välja mõistmisel.<sup>182</sup> Siinkohal nõustub autor J. Lahe seisukohaga.

---

<sup>179</sup> I. Kull jt. op. cit., lk 200.

<sup>180</sup> Draft Common Frame of Reference (DCFR VI raamat). Arvutivõrgus: [http://ec.europa.eu/justice/contract/files/european-private-law\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/contract/files/european-private-law_en.pdf). (30.04.2015).

<sup>181</sup> C. von Bar edc. Non-contractual liability arising out of damage caused to another. Principles, Definitions and Model Rules of European Private Law. Book VI. European Law Publishers 2009, pp 400.

<sup>182</sup> J. Lahe. (op. vit. 110), lk 169.

Milline on aga mõistlik rahasumma, mis tuleb kahjustatud isikule kehavigastuse või tervise kahjustamisega tekitatud kahju hüvitamise kohustuse olemasolu korral mittevahalise kahjuhüvitisena välja maksta, otsustab kohus.<sup>183</sup>

Kohtupraktikas on rõhutatud, et kui töötaja on tahtlikult eiranud tööandja korraldusi ja ohutusnõudeid, siis seda ei käsitleta kui töötaja tahtlust ennast kahjustada.<sup>184</sup> Siin peetakse silmas seda, et tööandja poolse tööohutusnõuete eiramise tagajärjel on töötajale tekkinud tervisekahjustus, kuid see ei ole tahtlik tervisekahjustuse tekitamine. Tahtlikuks tegevuseks saab pidada kindlale eesmärgile suunatud tegevust, mitte ainult ohutusnõuete rikkumist. Töötajal peaks olema ettekavatsetud plaan endale tervisekahjustuse põhjustamiseks. Analüüsivatest kohtulahenditest ei nähtu, et oleks tuvastatud töötaja tahtlust kehavigastuse tekitamiseks. Kohtuasjades oli käsitletud töötaja tahtlust, kuid otsustes leidis kinnitust, et asjaolu, kui töötaja võis olla süüdi endale kahju tekitamises, ei välista iseenesest tööandja süüd.<sup>185</sup> Sama seisukohta kinnitab ka kohtuotsus, milles kohus jäi varasemalt esitatud seisukoha juurde, et töötaja enda hooletu tegevus, mis aitas kaasa kahju tekkimisele, omab tähtsust üksnes kahjuhüvitis suuruse määramisel.<sup>186</sup> Praegusel juhul võiks töötaja enda tegevus anda üksnes alust vähendada vahalise kahju eest tööandjalt väljamõistetavat hüvitist juhul, kui tööandja taotleb VÕS § 139 lg 3 kohaldamist ja tõendab selle sätte kohaldamise eeldused.<sup>187</sup>

Süü küsimuse analüüsimisel esineb juhtumeid, kus kohus leiab esialgselt, et töötaja on ka ise kahju tekkimises süüdi, kuid kõrgema astme kohus leiab siiski vastupidist. Kohtuasjas, kus töötajal oli tekkinud tervisekahju kivimüüri lammutamisel valesid töövõtteid kasutades ning isik nõudis tööandjalt vahalise ja mittevahalise kahju hüvitamist, leidis maakohus, et töötaja oli juhtunud osaliselt ise süüdi, kuna ei järginud ohutusnõudeid. Ringkonnakohus maakohtuga ei nõustunud, leides, et süü tuvastamisel ei saa ainuüksi tööandja asjaolude kirjeldusest järeldada, et töötaja rikkus tööohutusnõudeid. Töötaja on viidanud õigusaktide sätetele, mida tööandja rikkus, järelikult on töötajaga juhtunud tööõnnetuses 100 protsenti süüdi tööandja.<sup>188</sup>

---

<sup>183</sup> M.Vutt. Mittevahalise kahju hüvitamine Eesti kohtutes: mida näitas kohtupraktika analüüs aastal 2007? *Juridica V* 2008, lk. 283-292.

<sup>184</sup> RKTko 21.03.2007. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-2-07 p 13; RKTko 10.04.2013. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-21-13.

<sup>185</sup> RKTko 21.05.2007. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-2-07 p 13.

<sup>186</sup> RKTko 21.03.2007. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-2-07 p 14.

<sup>187</sup> RKTko 10.04.2013. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-21-13 p 14 ja 20.

<sup>188</sup> RKTko 07.12.2011. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-117-11 p 7, 10 ja 21.

Sellest järelduvalt on tööandja vastutusele võtmiseks oluline tõendada tööandja poolne konkreetne rikkumine.

Enamikes riikides sisaldub deliktilise vastutuse sätetes, et kui kahjustatud isik on ise ka süüdi, saab hüvitist selle tõttu vähendada.<sup>189</sup> Seega olukorras, kus töötaja on ise kaasa aidanud oma tervisekahju tekkimisele, olles seega osaliselt ka ise süüdi, mõjutab see vaid kahjuhüvitise suurust ning kahjuhüvitist võib vähendada. See on lubatav vastavalt VÕS § 139 lg 1, mille kohaselt kui kahju tekkis osaliselt kahjustatud isikust tulenevatel asjaoludel või ohu tagajärjel, mille eest kahjustatud isik vastutab, vähendatakse kahjuhüvitist ulatuses, milles need asjaolud või oht soodustasid kahju tekkimist.

Arvestada tuleb ka VÕS § 139 lg 3 sätestatud, mille kohaselt võib isiku surma põhjustamise või tema tervise kahjustamise korral kahjuhüvitist vähendada üksnes juhul, kui kahju tekitamisele aitas kaasa kahjustatud isiku tahtlus või raske hooletus. Selleks, et tuvastada töötajapoolne osa kahju tekkimises, on kohtutel vajalik hinnata töötajapoolset käitumist ja süüd<sup>190</sup> ning kohus saab kahjuhüvitist vähendada juhul, kui tööandja seda taotleb ja tõendab selle sätte kohaldamise eeldused.<sup>191</sup> Töötaja ja tööandja süü astmete hindamisel on rõhutatud põhimõtet, et tööandjal lasub töötajaga võrreldes tunduvalt suurem vastutus ohutute töötingimuste tagamisel ja seetõttu süü puht mehaaniline pooleksjagamine juhtudel, kui on alust rääkida segasüüst, ei ole õige.<sup>192</sup> Arvesse on vaja võtta kõiki asjaolusid ja hinnata süüd objektiivselt. Kutsehaiguse puhul tuleb lisaks süü astmete määramisel arvestada ka töötaja enda tervise iseärasusi, mis soodustavad haiguse teket.<sup>193</sup> Samas on Riigikohus rõhutanud põhimõtet, et tööandja vastutust oma õigusvastase käitumise eest ei välista asjaolu, et töötajal oli juba enne tööandja juurde tööle asumist tervis kahjustatud.<sup>194</sup> Sellest järelduvalt, kui töötaja töötas eelnevalt teise tööandja juures ning tema tervisekahjustus kujunes välja järgmise tööandja juures, ei välista see järgmise tööandja vastutust.

Töös analüüsitud kohtulahenditest nähtus, et tööandja süü astmeid kohtud enamasti ei analüüsi. Tööandjale on jäetud võimalus tõendada süüd välistavat asjaolu, kuid

---

<sup>189</sup> J. Lahe. (op. cit. 177), lk 141-170.

<sup>190</sup> TlnRnKo 23.02.2010. a otsus tsiviilasjas nr 2-07-30553.

<sup>191</sup> RKTko 10.04.2013. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-21-13, p 14 ja 20.

<sup>192</sup> T. Kruusmaa. Töövigastus ja tekitatud kahju hüvitamine. - Juridica, 1994, nr 6, lk 152-154.

<sup>193</sup> TlnRnKo 25.10.2010. a otsus tsiviilasjas nr 2-07-23055.

<sup>194</sup> RKTko 22.05.2003. a kohtuasjas otsus nr 3-2-1-50-03 p 31; RKTko 16.06.2010. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-55-10 p 30.

kohtupraktikale tuginedes võib väita, et enamasti, kui töötajale on tekkinud tervisekahju, omistatakse tööandjale siiski süü. Kokkuvõttes, kuna Eestis on tööandja tsiviilõiguslik vastutus tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral range ei esine tööandjal tavapäraselt süüd välistavat asjaolu, millele vastuväites tugineda.

### 3.4. Tõendamine ja tõendamiskoormise jagunemine

Tõendamine ja tõendamiskoormise jaotus võib konkreetse kohtuasja lahendamisel mõjutada vaidluse õiguslikku tagajärge. TsMS § 230 lg 1 kohaselt peab hagimenetluses kumbki pool tõendama neid asjaolusid, millel tuginevad tema nõuded ja vastuväited, kui seadusest ei tulene teisiti.

Kehavigastuse põhjustamisega tekitatud kahjuhüvitise nõuet deliktilisel alusel esitades peab hageja tõendama objektiivse teokoosseisu ja õigusvastasuse eeldused ning kostja peab vastutusest vabanemiseks tõendama kas mõne õigusvastasust välistava asjaolu esinemise või süü puudumise.<sup>195</sup> Deliktilisele vastutusele võtmiseks peab töötaja tõendama kahju ja selle seost tööandja teo või tegevusetusega. Töötaja ei pea tõendama, et tööandja rikkus tööohutuse nõudeid. Küll aga saab tööandja tõendada, et ta järgis tööohutuse nõudeid ning selle asjaoluga põhjendada VÕS § 1050 lg 1 järgi, et ta ei olnud töötaja kehavigastuse tekitamises süüdi hooletuse tõttu. Kostja peab vastutusest vabanemiseks esile tooma ja tõendama, et ta tegi kõik mõistliku selleks, et hageja oleks teadlik just sellest ohust, mille tõttu ta sai kehavigastuse.<sup>196</sup>

Kui kahju on tekkinud enne VÕS jõustumist ja asja lahendatakse TsK õiguslikul alusel, peab kannatanu kehavigastuse põhjustamisega tekitatud kahjuhüvitist nõudes tõendama tekkinud kahju, põhjusliku seose kahju ja kostja teo vahel ning kostja teo õigusvastasuse, samuti eeldatakse kahju õigusvastaselt põhjustanud kostja süüd. Juhul, kui hageja tõendab, et kostja põhjustas õigusvastaselt kahju, peab kohus andma kostjale võimaluse tõendada süü puudumist, s.o õigusrikkumist vabandavaid asjaolusid.<sup>197</sup> Riigikohus on 3-2-1-145-09<sup>198</sup>

<sup>195</sup> P. Varul jt. VÕS III kommentaarid, lk 632.

<sup>196</sup> RKTko 06.10.2010. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-68-10 p 15 ja 20.

<sup>197</sup> RKTko 21.03.2007. a kohtuasjas otsus nr 3-2-1-2-07 p 12 ja 13; RKTko 9.10.2002. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-99-02 p 10.

<sup>198</sup> RKTko 13.01.2010. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-145-09.

otsuses korranud varem tsiviilasjas nr 3-2-1-117-08<sup>199</sup> otsuse p-s 12 selgitatud, et enne 1. juulit 2002 toime pandud tegudest tingitud kutsehaigusega tekitatud varalise kahju hüvitamise hagi lahendamisel deliktiõiguslikul alusel peab hageja tõendama, milles seisneb kostja õigusvastane tegu ning, et esineb põhjuslik seos kahju ja kostja õigusvastase teo vahel. Töötajal tuleb endal tõendada, et tema tervisekahjustus tekkis tööülesannete täitmise käigus, st ajal, mil kostja vastutas hagejale tekkinud tervisekahjustuse eest. Tõenditest peab nähtuma, et õnnetus on põhjustatud töötaja ja tööandja vahelist töölepingut täites, mingi konkreetse tööandja kohustuse rikkumise tulemusena.<sup>200</sup> Riigikohus on jõudnud seiskohale, et ühtse kohtupraktika kujundamiseks on vajalik muuta senist seisukohta tööandja käitumise õigusvastasuse tõendamise koormuse jagamise kohta. Kolleegium leiab, et juhul, kui töötajal on tekkinud kutsehaigus ja kui ta on tõendanud põhjusliku seose tööandja tegevuse sh tegevusetuse ja talle kutsehaigusega tekkinud kahju vahel, peab tööandja vastutusest vabanemiseks tõendama, et tema on tööohutuse nõudeid täitnud. Kui tööandja ei järginud tööohutuse nõudeid, tuleb tööandjal kahju hüvitamise kohustusest vabanemiseks tõendada, et ta ei ole tööohutusnõuete rikkumises süüdi. Riskide õiglasemaks jagamiseks tuleb kergendada kannatanu tõendamiskoormust teo õigusvastasuse tuvastamisel. Senise praktika jätkumise korral on oht, et kannatanud jäävad hüvitiseta ainuüksi põhjusel, et tööandja rikkus tööohutusnorme. Seda asjaolu tõendavad tõendid ei ole kannatanu valduses ning tal võib olla võimatu neid hankida, sest kahju põhjustanud teost on möödas palju aega. Samal ajal on tõendid tööohutusnormide järgimise kohta eelduslikult olemas tööandjal või tema õigusjärglasel.<sup>201</sup>

Mittevaralise kahju hüvitamise nõudes peab hageja (töötaja) kahju väljendumist põhistama ja selgitama talle tekkinud negatiivse tagajärje seondumist kostja (tööandja) õigusvastase käitumisega.<sup>202</sup> Kohtuasjas,<sup>203</sup> milles töötaja palus tööandjalt enda kasuks välja mõista kahjuhüvitise seoses kutsehaigusega tekitatud varalise ja mittevaralise kahju eest, leidis Riigikohus, et ringkonnakohus pööras tõendamiskoormise vääralt hageja kahjuks ümber ning see rikkumine võis kaasa tuua ebaõige lahendi. Kohus märkis, et juhul kui töötaja väidab, et tööandja tekitas talle varalise kahju, peab ta oma väidet tõendama. Samuti peab ta tõendama, et kahju tekkis hagi märgitud ajal.

---

<sup>199</sup> RKTko 13.01.2009. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-117-08.

<sup>200</sup> TlnRnKo 05.11.2009. a otsus tsiviilasjas nr 2-05-22616 p 9.

<sup>201</sup> RKTko 7.12.2011. a kohtuasjas otsus nr 3-2-1-68-11.

<sup>202</sup> Harju MK 10.11.2008. a otsus tsiviilasjas nr 2-06-21802.

<sup>203</sup> RKTko 8.01.2014. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-148-13 p 12 ja 13.

Praktikas ilmneb, et kui tööõnnetuse toimumine ja seos tööandja tegevusega ei ole tõendatud, võib töötaja kahjunõue jääda rahuldamata. Kohtuasjas, mille asjaolude kohaselt läks töötaja alles järgmisel päeval peale tööõnnetuse toimumist arsti juurde, osutus tööõnnetuse põhjusliku seose tuvastamine võimatuks. Eelkõige põhjusel, et õnnetuse toimumise hetke ei olnud võimalik enam täpselt kindlaks teha ja järeldada, et töötaja tervisekahjustus tekkis tööülesannete täitmise käigus. Tervisekahjustuse tekkimise aja kohta oli esitatud kaks dokumentaalset tõendit, anestesioloogi koostatud tõend ja hageja poolt koostatud avaldus, mis olid tervisekahjustuse tekkimise kuupäeva seisukohalt vastuolulised. Kohtul puudus alus kahelda arsti poolt koostatud dokumendi õigsuses ning seega ei rahuldanud kohus töötaja nõuet.<sup>204</sup> Sellest järelduvalt on tervisekahju kohene fikseerimine ja tööandja teavitamine väga oluline, sest vastasel korral võib jääda töötaja nõue rahuldamata.

Kohtuasjas<sup>205</sup>, mille asjaolude kohaselt sai töötaja raskeid kehavigastusi kui tema käsi jäi proovivõtumasina vahele, märkis Riigikohus, et tööandja süü puudumise või lepingu rikkumise vabandatavuse hindamisel omavad tähtsust kahju tekkimise asjaolud. Näiteks, kas ja kui täpselt tööandja hoiatas töötajat ohu eest, mille realiseerumise tõttu sai töötaja kehavigastuse. Tööandja peab vastutusest vabanemiseks esile tooma ja tõendama, et ta tegi kõik mõistliku selleks, et töötaja oleks teadlik just sellest ohust, mille tõttu ta sai kehavigastuse. Samuti võib asja lahendamisel omada tähtsust, kas tööandjal oli proovivõtumasinate ummistuste puhuks ellu rakendatud tõhus süsteem, mis oleks andnud töötajale tegeliku võimaluse saada abi ummistuse kõrvaldamiseks ja töö liigse viivitusega jätkamiseks.

Tõendamise seisukohalt on oluline küsimus selles, kuidas lahendada olukord, kui on kindlaks tehtud, et tööandja on põhjustanud töötajale tervisekahju, kuid töötaja sissetulek pole selle tõttu vähenenud. Selline küsimus võib kõne alla tulla juhul, kui töötaja töövõimetus on osaliselt tekkinud kutsehaiguse tagajärjel ning osaliselt üldhaigestumise tagajärjel. Kas tööandja vastutab sellises olukorras? Riigikohus on selle küsimuse lahendamisel asunud seiskohale, et võib eeldada seda, et töötaja tervislik seisund ei võimalda töötada ning ta on kaotanud sissetuleku just kutsehaiguse tõttu. Selline eeldus jätab tööandjale siiski võimaluse tõendada, et töötaja on kaotanud töö muul põhjusel kui tööandja süül toimunud töövõime

---

<sup>204</sup> TlnRnKo 5.11.2009. a otsus tsiviilasjas nr 2-05-22616, lk 2-4.

<sup>205</sup> RKTko otsus 10.04.2013. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-21-13 p 20.

kaotuse või vähenemise tagajärjel. Seega juhul kui töötaja on kaotanud oma töövõime nt 90% ulatuses üldhaigestumise ja 40% ulatuses kutsehaiguse tagajärjel on tööandjal võimalus vastutusest vabanemiseks tõendada, et kutsehaigus ei suurendanud töötaja töövõime kaotuse määra. Lisaks sellele peaks tööandja vastutusest vabanemiseks tõendama, et töötaja oleks üldhaigestumise tagajärjel töövõime kaotuse tõttu kaotanud oma sissetuleku sama suures ulatuses, nagu kutsehaiguse tõttu või, et töötaja ei töötaks üldse üldhaigestumise tõttu. Sarnane olukord võib esineda ka juhul kui töötaja jõuab vanaduspensioni ikka. Ka siis on tööandjal võimalus tõendada, et töötaja töövõimetus on kas osaliselt või täielikult põhjustatud tema eest.<sup>206</sup> Siinkohal osutub tõendamiskoormise kohustus määravaks ning olukorras, kus tõendamise kohustus pööratakse ümber selliselt, et töötaja peab tõendama oma sissetuleku vähenemist kutsehaiguse tagajärjel, teeb kahjuhüvitise rahuldamise võimaluse töötaja jaoks kahtlemata väiksemaks.

Kutsehaiguse korral esineb ka juhtumeid, kus kahju eest vastutavad mitu tööandjat. Olukorras, kus kahju eest vastutab mitu tööandjat, kellest üks või mitu on vastavalt seadusele kohustatud hüvitama õigusvastaselt tekitatud kahju, tuleb kahju hüvitamise eest vastutavate isikute omavahelises suhtes nende käitumise süülisust ja süü vormi võtta arvesse hüvitamiskohustuse jagunemisel ehk kohaldada osavastutust. VÕS § 138 lõike 3 järgi vastutatakse üksnes määral, mis vastab sellisele tõenäosusele, millisel määral võis isik kahju tekkimise põhjustada.<sup>207</sup> Ka Riigikohus on avaldanud seisukoha, et olukorras, kus konkreetse tööandja osa ei ole võimalik kutsehaiguse kujunemises tõendada või tõendamine on seotud ebaproportsionaalsete raskustega, on mõistlik kohaldada osavastutust. Osavastutusest lähtudes saab eri tööandjate vahel jaotada kahju eest makstav hüvitis kutsehaiguse põhjustamisel võlaõigusseaduse alusel.<sup>208</sup> Kohtupraktikas peetakse potentsiaalselt kahju tekitanud tööandja juures töötamise aega kutsehaiguse kujunemisel kriteeriumiks, millest lähtudes võib määrata konkreetse tööandja osa makstavas hüvitis, kui ei esine asjaolusid, mis õigustavad määrata kutsehaiguse põhjustamises osalemise teistsuguses ulatuses.<sup>209</sup> Samuti ei ole välistatud tõlgendus, mille kohaselt juhul, kui VÕS § 138 lõike 1 järgi saab kogu kahju alternatiivseteks põhjustajateks pidada mitut isikut ja kõigi puhul esinevad ka muud kahju hüvitamise

---

<sup>206</sup> RKTko 22.05.2003. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-50-03; RKTko 06.10.2010. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-68-10 p10; RKTko 14.10.2003. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-92-03; RKTko 26.09.2006. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-53-06; RKTko 7.12.2011. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-68-11 p 12.

<sup>207</sup> T. Tampuu. J. Lahe. op.cit., lk. 330.

<sup>208</sup> RKTko 16.06.2010. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-55-10.

<sup>209</sup> TlnRko 24.05.2013. a otsus kohtuasjas nr 2-11-34194, p 34.

kohustuse tekkimiseks vajalikud vastutuse eeldused, vastutavad nad kõik kannatanu ees täies ulatuses. Seega on nende isikute vastutus solidaarne VÕS § 137 lõike 1 järgi<sup>210</sup> ning töötajal on võimalik nõuda kahju mõlemalt tööandjalt. Ka tsiviilkoodeksi kohaldamisel on Riigikohus leidnud, et vastutuse muude eelduste olemasolu korral tuleb selgelt tuvastamata vastutuse jagunemise korral mitme isiku vahel kohaldada osavastutust ja nõuda igalt neist sisse kahju proportsionaalselt osas, milles igaüks neist võis kahju tõenäoliselt põhjustada.<sup>211</sup> Kohtupraktikast ei nähtu, et juhul kui kutsehaigus on kujunenud mitme erineva tööandja juures, oleks tuvastatud asjaolusid, mis õigustaksid tööandja vastutuse määramise ohutegurite intensiivsust arvesse võttes. Seega kui kahju eest vastutab mitu tööandjat võtavad kohtud hüvitamiskohustuse jagunemisel eelduslikult aluseks tööandja juures töötatud aja, kuigi ohutegurite intensiivsus võib olla olnud erinev. Autori arvamuse kohaselt võib selline vastutuse jagamine olla mõne tööandja suhtes ebaõiglane ning vastutama peab ka tööandja kelle tegelik osa kahju tekkimisel oli võib-olla väga väike.

Töö käigus analüüsitud kohtulahendite kohaselt on kohtutel väljakujunenud kindel seisukoht, et kui kahju on tekkinud enne VÕS jõustumist ning asja lahendatakse TsK alusel, peab hagi rahuldamiseks olema kindlaks tehtud kostja poolne tööohutuse normide süüline rikkumine. Kuigi kohtutel on selge arvamus õiguse rakendamise osas, esineb praktikas siiski seda, et kohtud pööravad tõendamiskoormise väärtalt töötaja kahjuks ümber. Selline olukord muudab töötaja jaoks kahjuhüvitise nõudmise keerulisemaks. Eeltoodust järelduvalt avaldab tõendamiskoormise ümberpööramine mõju kohtuotsuse tulemusele ja tõendamise võimalused mõjutavad märkimisväärselt kaebuse esitaja kahjuhüvitise väljamõistmise võimalust.

### **3.5. Spetsiifilised vastutuse alused**

Tööandja vastutuse võib mõnedel juhtudel kvalifitseerida ka riskivastutuse alusel, juhul kui kahju on tekkinud suurema ohu allika tagajärjel. Riskivastutus võib tekkida kaitstud õigushüvede kahjustamise korral, milleks on ennekõike töötaja elu ja tervis<sup>212</sup>.

---

<sup>210</sup> T. Tampuu. J. Lahe. op.cit., lk. 330.

<sup>211</sup> RKTko 21. 05.2002. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-56-02, p 24.

<sup>212</sup> P. Varul jt. VÕS III kommentaarid, lk 690.



Riskivastutuse sisuks on suurema ohu allika valitseja kohustus hüvitada kannatanule suurema ohu allika kasutamisega iseloomuliku ohu realiseerumise tagajärjel põhjustatud kahju. Riskivastutuse alusel võib suurema ohu allika valitseja vastutus tekkida ka juhul, kui ta ei ole käitunud õigusvastaselt ega rikkunud käibes vajalikku hoolsust.<sup>213</sup>

Riskivastutuse puhul on vastutuse tekkimise eelduseks süüühimõtte asemel teatud riski käibesse toomine mõne ohtliku tegevuse näol.<sup>214</sup> Riskivastutuse korral ei ole süü element vastutuse eeltingimuseks, vaid määravaks on pigem vastus küsimusele, kas suurema ohu allikale iseloomulik risk realiseerus või mitte.<sup>215</sup> Deliktiõiguslikul riskivastutusel on lepingulise vastutusega ühine joon, mille kohaselt tekib isiku vastutus sõltumata tema süüst ja isik vabaneb vastusest vaid vääramatu jõu tõttu.<sup>216</sup> Seega ei ole riskivastutus klassikalises mõttes deliktiõiguse osa.<sup>217</sup>

Riskivastutuse kohaldamiseks peab, tulenevalt VÕS § 1056 lg-st 1 olema tõendatud, et hageja kahju tekkis suurema ohu allikale iseloomuliku riski (ohu) tagajärjel. Seega tuleb vastutuse tekkimiseks kontrollida põhjuslikku seost suurema ohu allikast nähtuva tüüpilise ohu ning töötajale tekkinud kahju vahel ehk kahju peab olema tekkinud suurema ohu allikale iseloomuliku riski realiseerumise tagajärjel.<sup>218</sup> Tööandja vastutus võib kõne alla tulla olukordades, kus töötajad on igapäevases kokkupuutes ohtlike seadmetega, nt tootmises.

Eesti kohtupraktikas on riskivastutuse käsitus tööõnnetuste ja kutsehaiguste kontekstis võrdlemisi väike. Töö autori poolt analüüsitud kohtulahenditest ei nähtunud, et ühelgi juhul oleks tööandjalt kahju välja mõistetud, tuginedes vastutusele suurema ohu allikaga tekitatud kahju eest. Allpool toob töö autor välja mõned kohtulahendid, milles käsitleti riskivastutust tervisekahju nõude esitamisel tööandjale.

Kohtuasjas, kus töötajaga toimus tööõnnetus puurmasinal, mis tõi talle kaasa raske kehalise vigastuse ja parema käe amputeerimise, nentis kohus, et lähtudes VÕS § 1056 lg-st 2 saab suuraugu puurmasinat SMAG GB 280/4,7 lugeda küll suurema ohu allikaks, kuid asja

---

<sup>213</sup> P. Varul jt. VÕS III kommentaarid, lk 689.

<sup>214</sup> U. Volens. op. cit., lk 12.

<sup>215</sup> J. Lahe. (op. cit. 110), lk 144.

<sup>216</sup> J. Lahe. (op. cit. 110), lk 28.

<sup>217</sup> U. Volens. op. cit., lk 42.

<sup>218</sup> P. Varul jt. VÕS III kommentaarid, lk 692.

lahendamise seisukohalt ei oma see asjaolu tähtsust, kuivõrd töötaja tegutses tööandja valduse teenijana.<sup>219</sup> Kohus on siin silmas pidanud, et antud juhul ei ole töötaja puhul tegemist valdajaga AÕS § 33 lg 3 mõttes, mille kohaselt ei ole valdajaks isik, kes teostab tegelikku võimu asja üle teise isiku korralduste kohaselt tema majapidamises või ettevõttes.

Töö autorile jääb arusaamatuks, kuidas seondub tööandja riskivastutuse välistusena töötaja tegutsemine tööandja valduse teenijana. Võlaõigusseaduse kommentaarides on selgitatud, et suurema ohu allika valitsejaks on isik, kelle jaoks valduse teenindajad valdust teostavad, seega on suurema ohu allika valdajaks tööandja, kelle valduse teenindajaks on töötaja.<sup>220</sup>

Pigem võiks riskivastutuse välistada see kui töötaja rikkus ise tööohutuse nõudeid.

Sellise näitena on kohtulahend, kus kahju hüvitamise aluseks oli asjaolu, et töötaja pistis käe proovivõtumasina purustisse, et eemaldada sinna kinni jäänud põlevkivitükki. Kohus leidis, et kostja vastutus VÕS § 1056 alusel ei saa kõne alla tulla. VÕS § 1056 lg 1 esimese lause järgi vastutab kahju põhjustamise korral eriti ohtlikule asjale või tegevusele iseloomuliku ohu tagajärjel kahju tekitamise eest, sõltumata oma süüst, ohu allikat valitsenud isik. VÕS § 1056 lg 1 teise lause järgi vastutab suurema ohu allikat valitsenud isik kannatanu surma põhjustamise, talle kehavigastuse või tervisekahjustuse tekitamise või tema asja kahjustamise eest, kui seadusest ei tulene teisiti. VÕS § 1056 lg 2 esimese lause järgi loetakse asja või tegevust suurema ohu allikaks, kui selle olemuse või selle juures kasutatud ainete või vahendite tõttu võib isegi asjatundjalt oodatava hoolsuse rakendamise korral tekkida suur kahju või kahju võib tekkida sageli. Mis tähendab, et ohu allikast lähtuva ohu realiseerumist ei ole võimalik ära hoida ka kõige hoolikama käitumisega. Lisakriteeriumiks on kahju suurus või tekkimise sagedus. Käesolevas asjas leidis kohus, et töötaja käsi ei oleks saanud kahjustada, kui ta ei oleks ennast ohtu seadnud.<sup>221</sup>

Sarnaselt eelmisele lahendile on kohus riskivastutust käsitlenud ka järgmises kohtuasjas ning leidis samuti, et VÕS § 1056 ei kuulu kohaldamisele. Vaidluse põhjuseks oli asjaolu, et töötaja käsi jäi käitatud rulltransportööri liikuva keti ja hammasratta vahele ning töötaja soovis saada tööandjalt hüvitist põhjustatud tervisekahju eest. Kohus oli seisukohal, et VÕS § 1056 kohaldamine oleks võinud kõne alla tulla näiteks siis, kui kostja seadme küljest oleks

---

<sup>219</sup> TrtRnKo 14.03.2011. a otsus tsiviilasjas nr 2-07-41874 p 8 ja 9.

<sup>220</sup> P. Varul jt. VÕS III kommentaarid, lk 694.

<sup>221</sup> RKTKo 10.04.2013. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-21-13 p 22.

ootamatult eraldunud mingi osa ja tabanud hagejat. Suurema ohu allikaks nimetatud sätte järgi on teatud asjade ja ainete ekspluateerimine, mis käikulastuna, liikumapanduna või oma loomulike omaduste tõttu ei allu täielikult inimese tahte ja kontrollile. Rulltransportööri käitamine ei olnud suurema ohu allikas, kuivõrd hagejat ähvardanud oht, tema käe võimalik sattumine käitatud rulltransportööri liikuva keti ja hammasratta vahele, oli mõistlikult kõrvaldatav rulltransportöörist ohutus kauguses viibimisega või rulltransportööri seiskamisega enne selle rullide vahelt pinnu eemaldamist.<sup>222</sup> Põhimõtteliselt tähendab see, et tegemist ei olnud seadme rikkega või suurema ohu allikast tingitud mõjutusega, kuna tegelikkuses oleks juhtunud saanud ära hoida ning kahju põhjuseks ei olnud seadme viga.

Töötaja raske hooletu käitumise korral ei kohaldata samuti riskivastutust. Kohtuasjas, mille asjaolude kohaselt jäi töötaja ekskavaatori tugitala ja maapinna vahele ning sai selle tagajärjel tervisekahjustuse, leidis kohus järjekordselt, et riskivastutus ei kuulu kohaldamisele, kuivõrd tööõnnetuse põhjustas töötaja enda raske hooletus ja tööandja teise töötaja käitumine. Tsiviilseadustiku üldosa seaduse (edaspidi TsÜS) § 132 lg 1 järgi vastutab tööandja nagu oma käitumise või endast tulenevate asjaolude eest. Ringkonnakohus leidis, et töötaja käitus ekskavaatori töötamise ajal ekskavaatori tööd kontrollima minnes raskelt hooletult ning seetõttu vähendas kohus välja mõistetavat kahjuhüvitise suurust.<sup>223</sup>

Riskivastutusele on tuginetud ka lahendis, kus töötaja hukkus konstruktsiooni kukkumise tagajärjel. Kohtuasjas olid hagejaks hukkunud töötaja abikaasa ja poeg, kes nõudsid mittevaralise kahju hüvitamist. Abikaasa põhjendas kahju tekkimist sellega, et abikaasa hukkumine põhjustas talle tugevat füüsilist ja hingelist valu ning kannatusi, mille tagajärjel halvenes järsult tema tervis ning ta on kaotanud 60 protsenti oma töövõimest. Poja mittevaralise kahju põhjendusteks oli isa surmast tingitud järsk materiaalne olukorra halvenemine, ta ei saanud asuda õppima soovitud erialal, kuna selleks puudus raha ning tema hingeline valu oli poole aasta jooksul nii tugev, et tal kadus elurõõm ja elu mõte ning ta ei suutnud aru saada kaotuse tegelikust suurusest. Hagi tugines VÕS § 1054 lg-le 3 kuna tööandja jättis täitmata peatöövõtu lepingust tuleneva kohustuse, sõlmida kõigile isikutele õnnetusjuhtumi kindlustus ning seetõttu ei saanud hagejad isa surma puhul kindlustushüvitist. Riigikohus nentis, et tööandja võib küll vastutada VÕS § 1056 lg - le 1 tuginedes kui suurema ohu allika valdajana, kuid erandlike asjaolude määratlemine lähedase isiku kaotusega seoses

---

<sup>222</sup> RKTko 21.03.2007. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-2-07 p 11.

<sup>223</sup> TrtRnKo 12.10.2012. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-20134 p 9, 10 ja 11.

on väga raske, kuna üldiseid kriteeriume seada on keeruline. Ringkonnakohus leidis, et hagejate kaotus oli seotud isa kaotusega, kuid analoogilised tunded ning perekonna majandusliku olukorra halvenemine oleksid aset leidnud ka juhul, kui isa oleks lahkunud muul põhjusel. Kohus ei rahuldanud nõuet, põhjendusel, et asjas ei esine hagejate poolt esile toodud selliseid erandlikke asjaolusid, mis annaksid aluse kostjalt mittevavalise kahju hüvituse väljamõistmiseks.<sup>224</sup>

Janno Lahe kirjutab oma väitekirjas, et kuigi deliktilise vastutuse üldkoosseis nõuab süüd, on süüst sõltuv vastutus tänapäeva õiguskordades üha enam domineerivat positsiooni süüta ehk riskivastutusele kaotamas.<sup>225</sup> T. Tampuu on arvamisel, et totaalne riskivastutus võiks ohjata üldist majanduslikku initsiatiivi ning seda ohtu aitaks just vältida vastutuskindlustus, mille kaudu on võimalik riskivastutust majanduslikult talutavaks muuta.<sup>226</sup> Õigluse põhimõttest tulenevalt peab deliktiõigus võimaldama võtta tsiviilvastutusele isikut, kes kahju põhjustas ja kellele saab seda ette heita.<sup>227</sup> Riskivastutuse puudusena on T. Tampuu välja toonud, et sellega kaasneb vastutuskindlustuse levik, mis hägustab deliktiõiguse preventiivset toimet ja õigluse saavutamise eesmärki, kuna isik pääseb üldjuhul isiklikust vastutusest.<sup>228</sup> Lihtsamalt öeldes võib see viia selleni, et tööandjad ei panusta tööõnnetuste ja kutsehaiguste ennetamisele, kuivõrd nende vastutus on kindlustusega kaetud ning puudub majanduslik huvi.

Töö autor sellega üheselt ei nõustu, kuivõrd vastutuskindlustust on võimalik luua selliselt, et see motiveeriks tööandjat töökeskkonda parandama ja ohutumaks muutma. Üheks võimaluseks näeb autor kindlustusmakse sidumist ettevõttes olevate ohuteguritega ja ettevõttes juhtunud õnnetuste või kutsehaiguste arvuga. See motiveerib tööandjat ohutu töökeskkonna kujundamisele ja vähendab ka tööandja maksejõuetuks muutumise riski.

J. Lahe on oma väitekirjas märkinud, et vastutuskindlustuse kindlustusvõtja omavastutuse kehtestamisega on võimalik deliktiõiguse preventiivse toime ja õigluse põhimõtte saavutamise hägustumist mõneti vähendada.<sup>229</sup> Käesoleva töö autor nõustub J. Lahe

---

<sup>224</sup> TrtRnKo 19.04.2010. a otsus tsiviilasjas 2-07-23928 p 11 ja 12.

<sup>225</sup> J. Lahe. (op. cit. 110), lk 20.

<sup>226</sup> T. Tampuu. (op. cit. 116), lk 161.

<sup>227</sup> T. Tampuu. Deliktiõigus võlaõigusseaduses. Üldprobleemid ja delikti üldkoosseisul põhinev vastutus. – Juridica II 2003, lk 71.

<sup>228</sup> T. Tampuu. Riskivastutus ja tootjavastutus võlaõigusseaduses. – Juridica III 2003, lk 161.

<sup>229</sup> J. Lahe. (op. cit. 110), lk 33.

seisukohaga leides, et vastutuskindlustusega kaasnev kulu toetab preventiivse eesmärgi saavutamist.

## 4. NÕUETE KONKURENTS

### 4.1. Üldpõhimõtted

Nõuete konkurents lepinguliste ning deliktiliste nõuete vahel on olukord kui lepingulised ja deliktiõiguslikud nõuded eksisteerivad paralleelselt.<sup>230</sup> Seega juhul, kui töötajal on võimalik esitada sama kahju hüvitamise nõue tööandja vastu nii lepingulisel kui deliktiõiguslikul alusel, tekib nõuete konkurents.

Töötaja seisukohalt on oluline selgitada välja, millisele alusele tuginedes oleks nõude esitamine kõige otstarbekam ning selleni püüab töö autor alljärgnevaga jõuda.

Juhul, kui isikul on sama juhtumi korral nõudeid nii lepingust kui ka deliktist tulenevalt, tuleb alati selgitada, kas isikul on õigus valida, kummal alusel ta nõude esitab.<sup>231</sup> Menetluslikest aspektidest lähtuvalt on lepinguõiguse ja deliktiõiguse eristamine vajalik kahju hüvitamise nõuete täpseks kvalifitseerimiseks.<sup>232</sup> Lepingu rikkumist võib küll pidada õigusrikkumiseks, kuid see ei kujuta endast õigusvastast tegu deliktiõiguse tähenduses. Samas võib tegu, millega rikutakse lepingut, vastata delikti tunnusele ning sellisel juhul tekib lepingu- ja deliktiõiguslike kahjuhüvitisnõuete konkurentsi probleem, mida reguleerib VÕS § 1044.<sup>233</sup>

VÕS § 1044 lg 1 sätestab üldise reegli, mille kohaselt juhul, kui kannatanul on võimalik esitada sama kahju hüvitamise nõue teise isiku vastu mitmel lepingulisel ja lepinguvälisel alusel, tekib kannatanul õigus valida, mis alusel kahju hüvitamise nõue esitada.<sup>234</sup> VÕS § 1044 lõike 1 kohaselt ei välista ega piira deliktiõigus kannatanu õigust nõuda kahju hüvitamist muul kui deliktilisel alusel ega muude nõuete esitamist, kui seadusega ei ole sätestatud teisiti.

VÕS § 1044 lõike 2 kohaselt ei või lepingulise kohustuse rikkumisest tuleneva kahju hüvitamist deliktiõiguse alusel nõuda, kui seadusest ei tulene teisiti. Lepingulise kohustuse

---

<sup>230</sup> VÕS kommentaarid III, 1044, lk 639.

<sup>231</sup> T. Tampuu. (op. cit. 116), lk 17.

<sup>232</sup> T. Tampuu. (op. cit. 116), lk 154.

<sup>233</sup> T. Tampuu. (op. cit. 116), lk 154.

<sup>234</sup> T. Tampuu. (op.cit. 116), lk 154.

rikkumisest tuleneva kahju hüvitamist saab deliktiõiguse alusel nõuda juhul, kui rikutud lepingulise kohustuse eesmärk oli muu, kui sellise kahju ärahoidmine, mille hüvitamist nõutakse. See tähendab, et deliktiõiguslikud kahjuhüvitise nõuded on välistatud juhul, kui kahju hüvitamist saab rikutud lepingulise kohustuse kaitse-eesmärgist tulenevalt nõuda lepinguõiguslikul alusel.<sup>235</sup> Vastavalt VÕS § 1044 lg 3 vastutab kahju tekitaja lepingulise kohustuse rikkumise tulemusena isiku surma põhjustamise või talle kehavigastuse või tervisekahjustuse tekitamise korral selle eest deliktiõiguse alusel. Kuivõrd tööandja tegevus või tegevusetus vastab üldjuhul samaaegselt nii kohustuste rikkumise kui delikti tunnustele on töotajal kutsehaiguse või tööõnnetusest tingitud kahju korral võimalus esitada nõuet, kas lepingulisel või deliktilisel alusel.

Tulenevalt sellest on esmalt vajalik deliktiõigusliku vastutuse võimalikkuse kindlakstegemiseks tuvastada rikutud kohustuse kaitse-eesmärk. Deliktiõiguslikult on tööandja kohustuseks hoida ära töotaja tervisekahju või surma põhjustamist,<sup>236</sup> seetõttu võib tööandja deliktiõiguslikuks kohustuseks pidada töotajale tervislike ja ohutute töötingimuste tagamist. Olukorras, kus tööandja ei järgi selles käibekohustust, on tööandja tegu või tegevusetus ka deliktiõiguslikult õigusvastane.

Vastavalt TsMS § 370 lg-le 1 võib töotaja kohtusse pöördumisel esitada kohtusse mitu erinevat nõuet ning vastavalt TsMS § 370 lg 2 võib esitada nõuded alternatiivselt või esitada mitu nõuet selliselt, et hageja palub rahuldada mõne nõude üksnes juhul, kui esimest nõuet ei rahuldata.

Riigikohus on oma otsuses märkinud, et juhul kui esinevad mõlemat liiki vastutuse eeldused, on hagejal VÕS § 1044 lg 3 ja § 1056 lg 3 järgi õigus valida, kas ta nõuab kahju hüvitamist lepingu rikkumisest tulenevalt VÕS § 101 lg 1 p 3, VÕS § 103 ja VÕS § 115 alusel või kehavigastuse tekitamisest kui õigusvastasest teost tulenevalt VÕS § 1045 lg 1 p 2 ja VÕS § 1050 alusel. Mõlemal juhul tuleb kohaldada VÕS §-i 130.<sup>237</sup>

---

<sup>235</sup> T. Tampuu. (op. cit. 116), lk 154.

<sup>236</sup> VÕS kommentaarid III, § 1045, lk 643.

<sup>237</sup> RKTko 18.04.2007. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-27-07.

Õiguskirjanduses ollakse seisukohal, et kui kannatanu ja kahju tekitaja vahel on lepinguline suhe, on lepingulise vastutuse reeglid deliktiõigusliku vastutuse suhtes erisätted. Selle põhjenduseks on pooltevahelise lepingulise suhte spetsiifilisus, mis võimaldab poolte huve ja olukorda paremini arvesse võtta kui üldiselt kohaldatavad deliktiõiguslikud reeglid.<sup>238</sup> Töö autor eelpool nimetatud seisukohta tööõnnetusest või kutsehaigusest tingitud kahjuhüvitise nõudmisel ei jaga, kuivõrd töötaja ja tööandja vahel on küll lepinguline suhe, kuid töölepingus ei reguleerita tööandja vastutust tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral spetsiifiliselt, reguleeritud on vaid üldine kohustus ning detailsemad kohustused on sätestatud seaduse tasandil.

Töö autori hinnangul olulisi erisusi nõuete eelduste ja ka ulatuse osas ei esine, erinevus on tõendamiskohustuse osas. Arvestades võlaõiguse üldisi põhimõtteid on töö autor seisukohal, et töötaja jaoks on tööõnnetusest või kutsehaigusest tingitud kahjude sissenõudmine tulemuslikum deliktilisel alusel. Eelkõige seepärast, et deliktilisel alusel nõuet esitades on töötajal oma nõuet lihtsam tõendada, kuivõrd VÕS § 1050 kohaselt eeldatakse tööandja süüd, kuid süüd välistavat asjaolu on tööandjal suhteliselt keeruline leida. Deliktiõiguslikult oodatakse tööandjalt ühiskondlikul tasandil oma hooldsuskohustuse täitmist tagades töötaja tööohutus, seega kui töötajale tekib tervisekahju, siis on tööandja selle eest vastutav. Lisaks ei ole tööandja vastutus töötaja kutsehaigestumise või tööõnnetuse tagajärjel tekkinud kahju osas töölepingus spetsiifiliselt reguleeritud ning seetõttu ei anna lepingulisel alusel nõude esitamine deliktilisel alusel nõude esitamisele eelist. Lepingulisel alusel nõude esitamisel võib tõendamise keerukus osutuda töötaja jaoks probleemiks ning seetõttu on delikti alusel nõude esitamine töötaja jaoks otstarbekam kui lepingulisel alusel.

#### **4.2. Nõuete esitamise tähtajad**

Lepinguõiguse ja deliktiõiguse erinevustena on õiguskirjanduses välja toodud nende nõuete aegumise tähtaegu. Karin Sein on oma väitekirjas jõudnud seisukohale, et tervisekahju puhul ei ole lõpptulemuse osas suurt praktilist tähtsust, kas kahju konstrueeritakse lepinguõiguslikul või deliktiõiguslikul alusel. Kuivõrd tervisekahju hüvitamise nõuded TsÜS § 153 kohaselt aeguvad samal ajal, sõltumata sellest kas nad põhinevad lepingul või deliktil ning lepinguõigusliku kahju hüvitamise nõude olemasolu korral on paralleelse deliktilise nõude

---

<sup>238</sup> T. Tampuu, J. Lahe. op.cit. VÕS § 1044, komm p 3.2.1.



esitamine VÕS § 1044 lg 3 kohaselt võimalik.<sup>239</sup> Lepingulise vastutuse ja deliktilise vastutuse süsteemi vahel hakkab aegumise problemaatika tänapäeval oma tähtsust kaotama, kuivõrd õiguskordades on nõuete aegumise sätted ühtlustatud.<sup>240</sup>

Riigikohus on kutsehaiguse või tööõnnetusest tingitud kahjuhüvitise nõuete esitamise aegumise osas täpsustanud, et kutsehaigusega põhjustatud tervisekahjustuse korral tuleb õiguste rikkumisest teadasaamiseks lugeda mitte õigusvastasest teost ega tervisekahjustusest teadasaamise, vaid tervisekahjustusest tuleneva varalise kahju tekkimisest teadasaamise aega. Vastavalt TsÜS § 153 lg 1 on surma põhjustamisest, kehavigastuse tekitamisest, tervise kahjustamisest või vabaduse võtmisest tuleneva nõude aegumistähtaeg, olenemata sellest, milline on nõude õiguslik alus, kolm aastat ajast, mil õigustatud isik kahjust ja kahju hüvitamiseks kohustatud isikust teada sai või pidi teada saama. Lisaks on TsÜS § 153 lg 2 sätestatud, et käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud nõuded aeguvad hiljemalt 30 aasta jooksul, arvates kahju põhjustanud teo tegemisest või sündmuse toimumisest. TsK § 86 kohaselt algas aegumine ajast, mil isik sai teada või oleks pidanud saama teada oma õiguse rikkumisest. Ka 1. septembrist 1994 kuni 1. juulini 2002 kehtinud tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 116 esimese lause kohaselt algas aegumine päevast, mil isik sai teada või pidi teada saama oma õiguse rikkumisest.<sup>241</sup> Seega loetakse töötaja kutsehaigestumise korral ajaks, mil töötaja peab kahjust teadlik olema, seda kui töötaja sissetulek kutsehaiguse tagajärjel väheneb või kui töötajal tekivad kulud seoses tervisekahjuga.

Kuivõrd liikmesriikide pädevuses on riigi kohtusüsteemi kujundamine ja menetlusreeglite kehtestamine,<sup>242</sup> toob autor töös välja ka EIÕK seisukoha tervisekahju hüvitamise nõude aegumise osas. EIÕK on aegumise kohta kinnitanud sama, mis Riigikohus, et tervise kahjustamise asjades tuleb kaebetähtaega arvestada kahju ilmnemise ajast.<sup>243</sup>

Probleeme on tekitanud juhtumid, kus töötaja töövõimetuse määr muutub aja jooksul ning tulenevalt sellest muutub ka kahju suurus. Olukorras, kus töötaja saab esialgselt teada väiksemast töövõime kaotusest ning sellest hoolimata nõuet üleüldse ei esita, ei saa töötaja

---

<sup>239</sup> Karin Sein. (op. cit. 117), lk 164.

<sup>240</sup> U. Volens. op. cit., lk 46.

<sup>241</sup> Riigikohus on erinevates lahendites kinnitanud 3 aastast aegumise tähtaega vt RKTko 30.01.2013. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-177-12 p 10 ja p 12; RKTko 7.11.2012. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-126-12; RKTko 10.03.2014. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-199-13 p 12.

<sup>242</sup> U. Lõhmus. Kuidas liikmesriigi kohtusüsteem tagab Euroopa Liidu õiguse tõhusa toime? – Juridica 2007, nr 3

<sup>243</sup> EIK otsus Howald Moor jt vs Šveits, kohtuotsus 11.03.2014, avaldused nr 52067/10, 41072/11.

kaitset ka siis, kui töövõime kaotus suureneb. Kui töötaja esitab tööandja suhtes kahjunõude TsÜS § 153 lg-s 1 sätestatud aegumistähtaaja jooksul, siis hakkaks töövõime kaotuse suurenemisest tingitud hüvitisnõue st hüvitise suurendamise nõue, aeguma kahju suurenemisest teadasaamisest või ajast, mil pidanuks teada saada. Kohus on selgitanud, et teistsuguse tõlgenduse korral muutuks aegumise eesmärgi saavutamine võimatuks, sest sellisel juhul ei saa kahju põhjustanud isik sisuliselt kuni kahju kannatanud isiku elu lõpuni arvestada sellega, et teatud aja möödudes tema vastu nõuet maksma panna ei saa. Aegumise regulatsiooni eesmärk on aga kohustatud isikule teatud aja möödudes sellise kindluse andmine.<sup>244</sup>

Võib nõustuda, et nõuete aegumise osas ei oma tähtsust, millisel alusel nõue esitada, kas lepingulisel või deliktilisel alusel. Kuid tuleb arvestada, et lepingulisel või deliktilisel alusel nõude esitamise eeldused ja põhjendamiskohustus on erinevad ning tulemus võib lähtuvalt põhjendamise võimalikkusest olla teine.

#### **4.3. Nõude õigusliku aluse määramine kohtute poolt**

Lepingulise ja lepinguvälise vastutuse õiguslikud tagajärjed on oma sisult erinevad. Lepingulise vastutuse puhul on õigus nõuda kohustuse täitmist ning kahju hüvitamist, mis tähendab, et kahju hüvitamise nõue on reeglina suunatud täitmishuvile, lepinguvälise vastutuse korral on peamiseks eesmärgiks kaitstud õiguste ja hüvede terviklikkuse tagamine.<sup>245</sup>

Lepingulisel alusel on töötajal kohustus tõendada kahju tekkimist ja mingit kindlat kohustust, mida tööandja on rikkunud, kuid deliktiõiguslikul alusel esitatud nõude korral on töötajal tõendamine lihtsam, kuna piisab tervisekahjustuse tekkimise faktist.

Riigikohus on korduvalt rõhutanud, et õigusliku aluse määramine tähendab nõuete kvalifitseerimist, mis on TsMS § 436 lg 7 ja TsMS § 438 lg 1 järgi kohtu ülesanne, sõltumata

---

<sup>244</sup> TlnRnKo 8.05.2012. a otsus tsiviilasjas nr 2-11-56220 p 9 ja 11.

<sup>245</sup> U. Volens. op. cit., lk 46.

poolte väidetest.<sup>246</sup> TsMS § 652 lg 8 ja TsMS § 688 lg 2 alusel on õigusliku hinnangu andmisel pooltest sõltumatud ka ringkonnakohus ja Riigikohus.<sup>247</sup> Kohus peab selgituskohustusest tulenevalt välja selgitama töötaja seisukoha alternatiivsete alusnormide kohta juhul, kui materiaalõiguse järgi on võimalik sama nõuet esitada sama elulise juhtumi korral erinevatel õiguslikel alustel, kui üks nõude alus ei välistaks teist ning kui töötaja ei ole selgelt väljendanud oma seisukohta, missugusele nõude alusele ta tahab tugineda.<sup>248</sup> Sealhulgas peab kohus tulenevalt TsMS § 370 lg-st 2 välja selgitama, kas töötaja järjestab võimalikud alternatiivsed nõude alused või jätab ta kohtu valida, missugusel õiguslikul alusel on hagi võimalik töötaja esitatud ja tõendatud asjaolude alusel rahuldada.<sup>249</sup>

Nõuete kvalifitseerimisel ei pea kohus võtma seisukohta nõude aluse kohta, millele töötaja ei soovi tugineda. Seega kui töötaja on selgelt väljendanud, et ta ei soovi tugineda mõnele võimalikule alternatiivsele nõude alusele, ei saa kohus seda nõude alust hinnata.<sup>250</sup> TsMS § 442 lg 8 viies lause sätestab, et kohus ei pea alternatiivse nõude rahuldamisel teise alternatiivse nõude rahuldamata jätmist põhjendama. TsMS § 370 lg 2 kohaselt peab kohus hageja taotlusel kontrollima üht võimalikest alternatiivsetest nõuetest esmajärjekorras. Eeltoodust tulenevalt ei pea kohus juhul, kui ta rahuldab hagi ühel alternatiivsel õiguslikul alusel, põhjendama hagi rahuldamata jätmist teistel alternatiivsetel õiguslikel alustel ja tegema selle kohta otsustuse kohtulahendi resolutsioonis.<sup>251</sup> Kohtuotsusest peab olema selgesti aru saada, millistest alternatiivsetest õiguslikest alustest lähtudes on kohus hagi rahuldanud.<sup>252</sup>

---

<sup>246</sup> RKTko 10.04.2013. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-21-13 p 16; RKTko 23.10.2007. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-85-07 p 13; RKTko 11.03.2008. a otsus nr kohtuasjas 3-2-1-8-08 p 19; RKTko 9.03.2011. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-169-10 p 11.

<sup>247</sup> RKTko 5.01.2011. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-116-10 p 39.

<sup>248</sup> RKTko 10.04.2013. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-21-13 p 17; RKTko 18.04.2007. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-27-07 p 14; RKTko 16.05.2011. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-34-11 p 10; RKTko 26.10.2006. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-53-06.

<sup>249</sup> RKTko 10.04.2013. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-21-13 p 17; RKTko 26.10.2006. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-53-06 p 12, RKTko 18.04.2007. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-27-07 p 14; RKTko 16.05.2011. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-34-11 p 10; RKTko 9.03.2011. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-169-10 p 11; TlnRnKo 23.02.2010. a otsus tsiviilasjas nr. 2-07-30553.

<sup>250</sup> RKTko 10.04.2013. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-21-13 p 17; RKTko 18.04.2007. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-27-07 p 14; RKTko 16.05.2011. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-34-11 p 9.

<sup>251</sup> RKTko 10.04.2013. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-21-13 p 18; RKTko 19.12.2012. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-165-12 p 24.

<sup>252</sup> RKTko 10.04.2013. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-21-13 p 18; RKTko 11.03.2008. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-8-08 p 19; RKTko 19.05.2009. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-46-09 p 11; RKTko 8.04.2011. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-171-10 p 13.

Töös analüüsitud kohtupraktikast<sup>253</sup> nähtub, et valdavalt lahendavad kohtud töötaja kutsehaiguse või tööõnnetuse hüvitise nõudeid tuginedes deliktilistele sätetele. Seda mõningatel juhtudel isegi siis, kui töötaja on esitanud oma nõude lepingulisel alusel. Millegi tulenevalt saab öelda, et kohtud ei täida oma kohustust nõuete kvalifitseerimise osas ning madalama astme kohtud jätavad sageli õiguslikud alused kvalifitseerimata või kvalifitseerivad need valesti. Põhjendamatult jäetakse välja selgitamata, kas töötaja toetub üksnes deliktiõiguslikele alustele või tugineb ka nendele asjaoludele, millega saab põhjendada töötaja ja tööandja vahelise töölepingu rikkumisest tulenevat hüvitisnõuet.

---

<sup>253</sup> RKTko 13.01.2009. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-117-08 p 15; RKTko 26.09.2006. a otsus kohtuasjas nr 3-2-1-53-06 p-d 12 ja 13; TrtRnKo 12.10.2012 otsus kohtuasjas nr 2-10-20134 p 9; TlnRnKo 15.07.2010 otsus kohtuasjas nr 2-07-6069 p 34.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli leida vastus küsimusele, millised on tööandja lepinguõigusliku ja deliktiõigusliku vastutuse eeldused töötaja kutsehaigusesse haigestumise või tööõnnetuse toimumise korral. Töö peamiseks uurimisküsimuseks oli leida tööandja tsiviilõigusliku vastutuse põhjendatud standard, mis arvestaks parimal viisil nii töötaja kui tööandja huve.

Autor keskendus töös küsimustele, kas kehtiva õiguse järgi saame alati öelda, et tööandja on lepingulist kohustust rikkunud, kui töötajaga on juhtunud õnnetus või ta on haigestunud kutsehaigusesse. Lisaks otsis autor vastust küsimusele, kas töötaja tervisekahjustusest piisab tööandja õigusvastasuse tuvastamiseks ning analüüsis lepinguõigusliku ja deliktiõigusliku vastutuse erisusi.

Autor käsitles töö esimeses peatükis kutsehaiguse ja tööõnnetuse mõisteid ning tööandja kohustusi ohutu ja tervisliku töökeskkonna tagamisel. Tööõnnetuse ja kutsehaiguse mõistete uurimistulemusena selgus, et tööõnnetuse mõiste on ajas muutunud. Seadusesse on lisatud tööõnnetuse raskusastmed ning käesoleval ajal ei loeta tööõnnetuseks enam teel tööle juhtunud õnnetusi. Kõnealuse muudatuse mõju vähendab tööandja vastutust, sest juhtumeid, mis kvalifitseeruksid tööõnnetuse alla, jäi vähemaks.

Kutsehaiguse mõiste ja kutsehaiguste loetelu on alates 2005. aastast püsinud muutumatuna. Lisandunud on vaid tööga seotud haiguste, tööstressi psühholoogiliste mõjutuste käsitus. Psühholoogilised mõjutegurid on kaasaegse töökeskkonna osa, kuid nende pikaajaline talumine võib viia töövõimetuseni. Seetõttu on selle mõjuteguriga arvestamine põhjendatud ja vajalik. Analüüsitud materjalidele tuginedes võib öelda, et kutsehaiguse diagnoosimine on endiselt keeruline protsess ning selles mängivad rolli erinevad mõjutegurid. Kutsehaiguse tuvastamisel on vajalik hinnata töötaja töökeskkonnas esinenud ohutegureid, kuid ohutegurite olemasolu ja esinemise aega on raske tuvastada. Lisaks on oluline roll arstidel, sest nende poolt läbi viidud uuringute põhjal diagnoositakse kutsehaigus. Olukorras, kus töötajal jääb kutsehaigus diagnoosimata on tal võimatu oma nõuet tööandja vastu esitada.

Tööandja lepinguõigusliku vastutuse eelduseid analüüsides selgus, et Eesti kohtupraktikas esineb lepingulisel alusel esitatavaid tervisekahju nõudeid vähe. Valdavalt lahendavad kohtud töötaja kutsehaiguse või tööõnnetuse hüvitise nõudeid deliktilistele sätetele tuginedes. Seda mõningatel juhtudel isegi siis, kui töötaja on esitanud oma nõude lepingulisel alusel. Sellest järelduvalt ei täida kohtud kohustust nõuete kvalifitseerimise osas. Madalama astme kohtud jätavad sageli õiguslikud alused kvalifitseerimata. Põhjendamatult jäetakse välja selgitamata, kas töötaja toetub üksnes deliktiõiguslikele alustele või tugineb ka nendele asjaoludele, millega saab põhjendada töötaja ja tööandja vahelise töölepingu rikkumisest tulenevat hüvitisnõuet.

Töö autori arvates võib deliktilisel alusel lahendatavate kohtuasjade valdav enamus tuleneda tõendamiskoormise raskusest, sest lepingulisel alusel kahjunõuet esitades on töötajal vajalik tõendada kahju olemasolu ning konkreetse kohustuse rikkumist tööandja poolt. Samas kui deliktilisel alusel tervisekahju nõuet esitades piisab tööandja teo või tegevusetuse õigusvastaseks lugemiseks ainuüksi sellest, et töötaja sai tööandja juures töötamise ajal tervisekahjustuse. Lisaks võib deliktilisel alusel esitatud nõuete rohkus olla tingitud harjumusest, kuna enne 2002. a VÕS jõustumist toimus tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel tekkinud kahjude hüvitamine töötajale TsK järgi, mis põhines samuti deliktilisel alusel. Käesoleval ajal esineb endiselt TsK-i alusel esitatavaid kahjunõudeid, kuna hüvitisnõude lahendamisel tuleb arvestada kahju tekkimise aega. TsK regulatsiooni kohaselt lahendatakse tööõnnetusest või kutsehaigusest tingitud kahju hüvitamise nõudeid deliktilisel alusel ning varaliseks kahjuks loetakse tervisekahjustuse tõttu kaotatud sissetulekut. TsK sätetele tuginedes peab tööandja sarnaselt VÕS lepinguliste eeldusega olema ka rikkunud oma kohustusi ohutu ja tervisliku töökeskkonna tagamisel. Kohtupraktikat analüüsides selgus, et sageli ei erista kohtud ka TsK ja VÕS vastutuse eeldusi ning seetõttu esineb kohtuotsuste ja seisukohtade vastuolulisust. Töö autori hinnangul on võrdse kohtlemise põhimõttest lähtuvalt ja ühtse kohtupraktika kujunemiseks oluline selge vastutuse eelduste eristamine.

Autor jõudis töös püstitatud küsimuses järelduseni, et kehtiva õiguse järgi ei saa tööandja kohustuse rikkumiseks pidada ainuüksi seda, kui töötajal tekib kutsehaigus või temaga toimub tööõnnetus, kuid samal ajal ei ole tööandja rikkunud ühtegi konkreetset seaduses sätestatud kohustust. Tööandja kohustuse rikkumiseks ei saa olla abstraktselt kohustus tagada ohutud töötingimused. Vajalik on leida töötervishoidu ja tööohutust reguleerivates õigusaktides sätestatud konkreetne kohustus, mida tööandja on rikkunud. Üldine viide ohutute

töötingimuste tagamata jätmisel ei ole piisavaks argumendiks tööandja vastutusele võtmiseks lepingulisel alusel.

Kolmandaks jõudis töö autor deliktiõigusliku vastutuse eelduseid analüüsides järelduseni, et tööandja teo või tegevusetuse õigusvastasuse tuvastamiseks piisab töötaja tervisekahjust, samas ei too see automaatselt kaasa tööandja vastutust. Tööandja vastutuse tekkimiseks on vajalik ka tööandja süü, samas VÕS deliktiõiguse alusel eeldatakse tööandja süüd ning tööandjale on jäetud vaid võimalus süü puudumist tõendada. Tööandja vastutusele võtmiseks VÕS deliktilisel alusel ei ole vaja, et tööandja oleks rikkunud konkreetseid tööohutusnõudeid.

Töös analüüsitud kohtulahenditest nähtus, et valdavalt ei analüüsi kohtud tööandja süü astmeid. Tööandjale on küll jäetud võimalus tõendada süüd välistavaid asjaolusid, kuid kohtupraktikale tuginedes võib väita, et kui töötajale on tervisekahju tekkinud omistatakse süü siiski tööandjale. Deliktiõiguse alusel eeldatakse tööandja süüd, sellega seoses ei esine tööandjal enamjaolt süüd välistavaid asjaolusid, millele vastuväites tugineda. Seega leidis kinnitust, et Eestis on tööandja vastutus tööõnnetustest ja kutsehaigustest tingitud kahjude hüvitamisel põhimõtteliselt süüst sõltumatu ehk range vastutus. Rikkumise vabandatavus või süüd välistav asjaolu on nii erandlikud, et neid üldjuhul ei esine.

Lepinguõigusliku ja deliktiõigusliku vastutuse erisuste analüüsimisel jõudis autor järelduseni, et lepinguõiguslikul ja deliktiõiguslikul alusel esitatud nõuded ei erine oma eelduste osas olulisel määral, küll aga on erinevus lepinguõiguses tõendamiskoormist puudutavates küsimustes ja aegumise režiimis. Nii lepinguõiguslikul kui deliktiõiguslikul alusel on võimalik nõuda nii varalist kui ka mittevaralist kahju. Lepingulisel alusel esitatud nõude puhul peab nii varaline kui mittevaraline kahju olema ettenähtav, deliktiõiguse alusel esitatud nõude korral mitte. Lepinguõiguses peab tööandja vastutusele võtmiseks ta olema oma kohustust rikkunud ja deliktiõiguses peab ta olema kahjustanud kaitstud õigushüve. Vastutuse ühed ja samad eeldused tuvastatakse erinevalt sõltuvalt sellest, kas töötaja esitab nõude lepingulisel või lepinguvälisel alusel. Aegumise seisukohalt ei ole samuti määrav, millisel alusel nõue esitatakse, aegumine toimub mõlemal juhul ühtemoodi.

Uurimuse tulemusena leiab autor, et arvestades võlaõiguse üldisi põhimõtteid on kutsehaigestumisest või tööõnnetusest tingitud kahjunõude esitamine töötajale otstarbekam deliktilisel alusel. Seda põhjusel, et VÕS § 1050 kohaselt eeldatakse tööandja süüd, seega on

töötajal kahju tõendamine lihtsam. Lisaks ei ole tööandja tsiviilõiguslik vastutus töötaja kutsehaigestumise või tööõnnetuse tagajärjel tekkinud kahju osas töölepingus spetsiifiliselt reguleeritud ning seetõttu ei anna lepingulisel alusel nõude esitamine deliktilisel alusel nõude esitamisele eelist. Lepingulisel alusel nõuet esitades peab töötaja tõendama, et tööandja rikkus töötaja suhtes mingit konkreetset kohustust, mille tagajärjel tekkis töötajale kahju ja et kahju tekkimine on kohustuse rikkumisega põhjuslikus seoses. Ei piisa viitamisest üldisele tööohutuse tagamata jätmisele, vaid vajalik on viidata kindlale kohustusele, mida tööandja on rikkunud, tuvastada millist töötervishoidu ja tööohutust reguleerivates õigusaktides sätestatud konkreetset kohustust on tööandja poolt rikutud. Deliktilisel alusel esitatud nõude korral piisab tervisekahjustuse tekkimise faktist, kui see on tööga seotud ja on tuvastatav. Lepingulisel alusel nõude esitamisel võib töötaja jaoks osutuda probleemiks tõendamise keerukus ja kahe erineva regulatsiooni vahel valimise võimalus tekitab töötajale pigem segadust.

Analüüsitud kohtupraktikast selgus, et töötajaga toimunud tööõnnetuse või kutsehaiguse puhul vastutab enamasti alati tööandja. Kohtupraktikast sõltub vaid hüvitisenõude ulatus. Lähtudes sellest, et kohtud on sageli rikkunud menetlusõiguse norme, peavad pooled õiglase tulemuse saavutamiseks läbima mitu kohtuinstantsi.

Autori hinnangul ei ole põhjendatud, et kutsehaigusest või tööõnnetusest põhjustatud kahju hüvitamise nõude esitamine on töötajal võimalik ainult kohtumenetluse kaudu. Arvestades tööõnnetuste ja kutsehaiguste arvu ning kohtuvaidluste proportsiooni ei esitata kutsehaigusest või tööõnnetusest tingitud kahjuhüvitise nõudeid kuigi sageli. Selle põhjuseks võib olla teadmatus kutsehaiguse või tööõnnetuse tagajärjel tekkinud kahjuhüvitise saamise võimalustest ning hirm kohtumenetlusega kaasnevate kulude ees.

Autori arvates vajavad nii töötaja kui tööandja spetsiifilist kaitset. Ühelt poolt vajab tööandja piisavalt paindlikku regulatsiooni, et oleks võimalik arvestada konkreetsest töösuhtest tulenevaid erisusi, teisalt ei tohiks töötaja olukord õiguskaitsevahendite rakendamisel olla liialt raskendatud. Mõõnan, et kehtiv õigus ja praktika on asetanud vastutuse olulises osas tööandjale. Selline regulatsioon täidab küll oma praktilist eesmärki lähtudes töötaja kui nõrgema poole kaitsevajadusest, samas riigi majandusliku seisukoha aspektist oleks vajalik hoida tasakaalus nii ettevõtjate kui töötajate huvid.



Leian, et kehtiva vastutussüsteemi puuduseks on pikk menetlusaeg ja poolte teadmatus vastutuse tagajärgedest, mistõttu ei taga praegune regulatsioon piisavat õigusselgust. Autori arvamuse kohaselt aitaks tööandja ranget vastutust leevendada kutsehaiguse- ja tööõnnetuskindlustus, mis tagaks nii töötajate kui ka tööandjate huve.

## **“Civil liability assumptions of the employer in case of the employee falling ill with occupational disease or work accident taken place with the employee”**

### **SUMMARY**

The compensation of damage caused by work accident or occupational disease arouses continuously disputes between employees and employers. The employees require the compensation of damage and the employers pursue to be released from the obligation of damage compensation. The settlement of dispute is a complicated and expensive process in the time, material as well as moral sense. The party which can protect its interests best has the right. The protection of one's rights as the employee being the weaker party in employment relationship is often not effective due to the lack of legal knowledge and economic possibilities.

The aim of this Master's thesis was to find an answer to the question which are the assumptions of contract and tort law liability of the employer in case of the employee falling ill with occupational disease or in case of work accident taken place with the employee. The main question of research was to find the justified standard of civil law liability of the employer which would best protect the interests of the employee as well as the employer.

The author means the damage compensation obligation as the civil liability of the employer in the Master's thesis, but the thesis does not handle the questions of scope of damage compensation obligation in detail, insofar as the volume of the Master's thesis does not enable this.

This Master's thesis consists of four chapters, the first of which focused on the terms of occupational illness and work accident and the obligations of the employer to secure safe and healthy work environment. The second chapter handles the assumptions of contractual liability of the employer, by analyzing individually debt relation, incurrence of damage, violation of obligation, causal relation between damage and violation and excusability of violation. The author handles tort liability per single assumptions in the third chapter by analyzing the objective elements of offence, unlawfulness and guilt, also proof and division of burden of proof. The author also handles the specific bases of liability in the third chapter.

In the last, fourth chapter the author analyzes the determination of the legal basis of civil law claims by courts and due dates for submission of claims to establish the differences of contract or tort law liability.

The author focused on the following questions in the thesis. According to the valid law, could it be considered the violation of obligation by the employer solely when the employee falls ill with occupational disease or he/she will have work accident, but at the same time the employer has not violated any specific obligation stipulated in law. Secondly, the author searched answer to the question whether the health damage of the employee is sufficient for establishing the unlawfulness of the employer. Thirdly, the author examined the differences of the contract law and tort law liability.

The choice of topic was impelled by the actuality of the topic related to work accidents and occupational diseases. The systems of work accidents and occupational diseases and the possibilities for damage prevention and compensation have created the topic of discussion for long years, caused different expressions of opinions by politicians, lawyers as well as practitioners. The problems related to work accidents and occupational diseases are continuously actual in the society, the number of work accidents and occupational diseases is high in Estonia and has considerably increased in the recent years. This is an important matter for the state, citizens as well as employers, having a direct impact on the whole economy incurring expenses for the companies and state. Considering the small number of the Estonian population, it is necessary to preserve the capacity for work of citizens of working age and prevention of work accidents and occupational diseases. The author focuses on the assumptions of civil liability of the employer within the Estonian judicial practice.

The procedure for determination of damage compensation caused by occupational disease or work accident in Estonia is time-consuming and expensive. According to the regulation of Law of Obligations Act the employee can submit his/her claim on several different bases. Proceeding from the basis, either contractual or tortious, the assumptions of civil law liability of the employer and also the obligation of justification are different.

According to the Law of Obligations Act the employee has the right to receive a reasonable sum as the damage compensation and thus the employee should address the court for the receipt of specific damage compensation. The latter does not guarantee adequate legal clarity

and security as regards the compensation of damages caused by occupational illness or work accident. The damage compensations are determined case by case and court practice has a major role in assessment of damages, involving inevitably expenditure of time, nerves and cash. The party which has better knowledge or economic possibilities has presumably also better possibility to better protect its interests and the latter can in its turn have an impact on the order of payment of damage compensation and its size. Considering the difference of economic interests of the parties, the employee is interested in receipt of as high compensation as possible for the damage, the interest of employer is to be released from the obligation of payment of compensation or pay as minimum compensation as possible.

There are legal systems in the European Union which do not enable to sue the employer due to the damage caused by work accidents or illnesses related to work, as the liability system has been set up so that the damage is compensated to the employees by insurance. It is possible that this trend would guarantee the best situation also in Estonia and would make the state socially more secure for the citizens. The state's contribution to secure that justice would be secured in compensation of damages caused by work accidents and occupational diseases at the legal level and the damaged party would not need to address court for the receipt of fair compensation. The establishing of occupational and work accident insurance has been under discussion in Estonia for years, but this has not been established for several reasons, at the same time the plan is still existent.

Estonia belongs among the legal systems where the general rules of damage compensation stipulate stricter liability, this means that only force majeure releases from liability. The latter is described by the assumption stipulated in law that by assuming the contractual obligations the contract party guarantees also its fulfilment and the liability is applied in general only on the basis of the fact of violation of obligations.

The author of the thesis examined the terms of work accident and occupational disease and as a result it occurred that the term of work accident has changed in time. The degrees of work accident have been added to the law and the accidents on way to work are no more considered work accidents. The impact of change under discussion though decreases the liability of the employer, as the number of work accidents qualified as such decreases. At the same time court practice or analyses of work accidents by Labour Inspectorate did not indicate that the

cases occurred on way to work were frequent earlier, thus the latter change has no considerable impact on the liability of the employer.

The term of occupational disease and the list of occupational diseases have stayed the same from the year 2005. The treatment of diseases related to work and psychological impacts of work stress has been added. The psychological influence factors are the part of the modern work environment, but their long-term tolerance can lead to incapacity for work. Thus the consideration of this influence factor is justified and necessary.

Based on the analyzed materials it could be stated that the diagnosing of occupational disease is still a complicated process and different influence factors play a role in it. In establishing the occupational disease it is necessary to assess the risk factors present in the work environment of the employee, but the existence and time of occurrence of risk factors is complicated to specify later.

The doctors also have an important role, as the occupational disease is established based on their examinations. According to the information available to the author whereby the employee complains about health damage, but doctors neither pay sufficient attention to it nor carry out required examinations for diagnosing the occupational disease. In the situation where the employee has occupational disease undiagnosed, he/she cannot submit his/her claim against the employer. The diagnosing of occupational disease or case of work accident enables the employee to address the court against the employer to receive damage compensation. The assumptions of liability of employer are established differently, depending on whether the patient submits the claim on the basis of contract or tort law.

The analysis of assumptions of contract law liability of the employer indicated that there are few health damage claims submitted on the basis of contractual law in the Estonian court practice. The courts mostly settle the claims of compensation of occupational disease of employee or work accident based on tortious provisions. In some cases even so when the employee has submitted his/her claim on the contractual basis. As a result the courts do not fulfil the obligation as to the qualification of the claims. The lower courts often leave the legal bases unqualified. It would not be unreasonably explained whether the employee proceeds only from the tort law bases or also from these circumstances which can justify the damage

claim resulting from the violation of employment contract between the employee and the employer.

In the opinion of the author of the thesis the majority of the court cases to be settled on tortious basis could proceed from the difficulty of burden of proof, as by submitting the damage claim on the contractual basis the employee needs to prove the existence of damage and the violation of specific obligation by the employer. At the same time by submitting the health damage claim on tortious basis it is sufficient to consider the act or omission of the employer unlawful only when health damage has occurred to the employee and this is in causal relation between the act of the employer and damage.

The abundance of claims submitted on the tortious basis could result from the habit, as the damages incurred as a result of work accident or occupational diseases were compensated to the employee according to the Civil Code which was based also on tortious basis before the Law of Obligations Act entered into force in 2002. Today there are still damage claims submitted on the basis of Civil Code, as the settlement of compensation claim should proceed from the time of incurrance of damage and entry into force. According to the regulation of the Civil Code the damage compensation claims caused by work accident or occupational disease are settled non-contractually and the income lost due to health damage is considered the proprietary damage.

In case of requiring compensation of damage due to health damage of the employee from the employer according to Civil Code there is a particular article as to the burden of proof of employer. Thus it can be concluded that Civil Code has common features with contractual assumptions. Based on the provisions of Civil Code it is not enough to consider the activity of employer illegal only due to the fact that the employee got health damage during his/her working at the employer's, but the employer should have also violated its obligations in securing the safe and healthy work environment. This should be considered the major difference in applying the tortious provisions of Civil Code and Law of Obligations Act, insofar as the employer should have violated the obligation stipulated in law for requiring the damage compensation on the basis of the contract and as a an assumption of the liability of the employer.

It is complicated to establish the liability of several different employers in specifying the scope of civil liability of the employer. Such situation could occur provided the employee has worked at several different employers'. As to this part the courts are in the viewpoint that if the scope of liability of the parties could not be specified, liability should be proportionally divided proceeding from the legislative economics principle within the scope of time worked and by considering the risk factors. In the opinion of the author such solution is reasonable based on the legislative economics, but this could mean unfair bringing of the employer to justice.

The author concluded in the question set in the thesis that according to valid law the violation of the obligation of the employer could not be considered only when the employee will get the occupational disease or work accident occurs, but at the same time the employer has not violated any specific obligation stipulated in the law. The violation of the obligation of the employer could not be abstract obligation to secure safe working conditions. The damaging of health of the employee does not automatically involve the liability of the employer on the basis of contract law. It is necessary to find the specific obligation stipulated in the legal acts regulating occupational health and safety violated by the employer. The general reference to the failure to guarantee safe working conditions is not enough for bringing the employer to justice on the contractual basis.

Thirdly, the author of the thesis concluded that the health damage is sufficient for establishing the unlawfulness of act or omission of the employer, but this does not automatically involve the liability of the employer. The guilt of the employer is also necessary for incurrence of liability of employer, but the guilt of the employer is presumed on the basis of tort law of the Law of Obligations Act, at the same time the employer has the possibility to prove the lack of guilt. According to tortious basis of the Law of Obligations Act it is not necessary for bringing the employer to justice that the employer had violated the specific occupational safety requirements, such particular article is included in the damage claim based on the Civil Code.

During the analysis of differences of contractual and tortious law liability the author concluded that the claims submitted on the contractual and tortious law basis do not differ as to assumptions within considerable extent, the difference though exists in the questions regarding the burden of proof in contract law and in expiry regime.

It is possible to require both proprietary and non-proprietary damage based on contractual as well as tortious law. In case of claim submitted on the contractual basis both proprietary and non-proprietary damage should be foreseeable, but not in case of claim submitted on the basis of tort law.

As to the contract law the employer should have violated its obligation for bringing it to justice and according to tort law it should have damaged the protected legal benefits. The essential difference lies in questions regarding the burden of proof. One and the same assumptions of liability are established differently, depending on whether the patient submits the claim on the contractual or non-contractual basis. In the viewpoint of expiry it is also not determining on which basis the claim is submitted, expiry occurs in the same way in both cases.

It could be concluded that the liability of the employer in Estonia in compensation of damages caused by work accidents and occupational diseases is independent of the guilt in principle. The excusability of violation or the fact excluding the guilt is so exceptional and generally not existent. The author was not able to find examples from the Estonian court practice where the force majeure or the circumstance excluding guilt had occurred for being released from the damage compensation caused by work accident or occupational disease. In the opinion of the author the role of employers for achieving the aim of healthy work environment of the employee and health promotion is very extensive and as a result the liability of employer is substantial.

As a result of examination the author found that considering the general principles of law of obligations it is more reasonable for the employee to submit the damage claim caused by occupational disease or work accident on the tortious basis. This due to the reason that by submitting the claim on the tortious basis the proving of damage by the employee is easier and according to § 1050 of the Law of Obligations Act the guilt of employer is presumed. The securing of occupational safety of the employee is expected from the employer on the social level, i.e. the fulfilment of such diligence obligation. Also, the civil liability of the employer as to the damage caused as a result of occupational disease or work accident of the employee has not been specifically regulated in the employment contract and therefore the submission



of claim on the contractual basis provides no advantage for the submission of claim on the tortious basis.

By submitting the claim on the contractual basis the employee should prove that the employer violated some specific obligation as to the employee, as a result of which damage was caused to the employee and the incurrance of damage is in causal relation with the violation of obligation. It is inadequate to refer to general failure to guarantee occupational safety, the certain obligation violated by the employer should be referred to, it should be established which specific obligation stipulated in the legal acts regulating occupational health and safety has been violated by the employer.

In case of claim submitted on the basis of tort the fact of occurrence of health damages is sufficient, if this is related to work and can be established. At the submission of claim on the contractual basis the complicity of proof could appear a problem for the employee and thus the submission of claim on the basis of tort is more reasonable for the employee than on the contractual basis. Also, the possibility of choosing between two different regulations could rather confuse the employee.

In the opinion of the author both the employee and the employer need specific protection. On the one hand the liability of employer requires adequately flexible regulation to consider the difference resulting from the specific employment relationship, on the other hand the situation of the employee in application of legal remedies could not be too complicated. The author admits that the valid law and practice have made the employer liable within material scope. Such regulation though fulfils its practical aim proceeding from the protection need of the employee as the weaker party, but in the economic viewpoint of the state it would be necessary to keep the interests of companies as well as employees balanced.

Proceeding from the analyzed court practice it occurred that in case of occurrence of work accident or occupational disease to the employee the employer is mostly always liable. Only the satisfaction of the compensation claim and its scope depends on the court practice. Considering that courts have often violated the standards of procedural law, the parties should pass several court instances for achievement of the result. In the opinion of the author this could not be considered reasonable based on the legislative economics principle.

I believe that the weakness of the valid liability system is the long time of procedure, but this is not most efficient for the state from the legal and economic aspect. To sum up, in the opinion of the author it is not justified that the compensation of damage caused as a result of occupational disease or work accident for the employee is possible within the court procedure.

In the opinion of the author the strict liability of employer could be mitigated, at the same time the interests of employees as well as employers could be taken into account by occupational disease and work accident insurance.

## KASUTATUD LÜHENDID

Art – artikkel.

EIK - Euroopa Inimõiguste Kohus.

EK – Euroopa Kohus.

EL- Euroopa Liit.

ESAW - Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur.

EUROSTAT - Euroopa Liidu Statistikaamet.

ILO – Rahvusvaheline Tööorganisatsioon.

PS – Eesti Vabariigi põhiseadus.

RKTKo – Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus.

TlnRnKo – Tallinna Ringkonnakohus.

TLS – töölepinguseadus.

TrtRnKo – Tartu Ringkonnakohtu otsus.

TsK – tsiviilkoodeks.

TsMS - tsiviilkohtumenetluse seadustik.

TsÜS – tsiviilseadustiku üldosa seadus.

TTOS - töötervishoiu ja tööohutuse seadus.

WHO – Maailma Terviseorganisatsioon.

VÕS – võlaõigusseadus.

## KASUTATUD KIRJANDUS

- 1) Ananjeva, J jt. E. Eesti NSV tsiviilkoodeks. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn 1996.
- 2) von Bar, C. edc. Principles, Definitions and Model Rules of European Private Law. Book VI. Non-contractual liability arising out of damage caused to another. European Law Publishers 2009.
- 3) Barnard, C. EU Employment Law. Fourth Edition. Oxford, 2012.
- 4) Blanpain, R. European Labour Law. Kluwer Law International 2010.
- 5) Ernits, M. Põhiõigused, demokraatia, õigusriik. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2011.

- 6) Faure, M. G. Compensation for Occupational Diseases and the Importance of Prevention: A Law and Economics Perspective. – European Journal of Social Security, Vol 9 (2007), No 2, pp 127–168.
- 7) Ison, T. G. Worker's Compensation Systems. ILO Encyclopedia of Occupational Health and Safety. Geneva 2011. - Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/oshenc/part-iii/workers-compensation-systems/item/354> (30.04.2015).
- 8) Kingisepp, M. Kahjuhüvitise postmodernses deliktiõiguses. Doktorditöö. Juhendaja prof. P. Varul. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2002.
- 9) Kingisepp, M. Kausaalõpetused ja võlaõigus. - Juridica III 2003, lk. 154-160.
- 10) Kruusmaa, T. Töövigastus ja tekitatud kahju hüvitamine. - Juridica VI 1994, lk 152-154.
- 11) I. Kull, M. Käerdi, V. Kõve. Võlaõigus I. Üldosa. Tallinn 2004.
- 12) Laasik, E. Nõukogude tsiviilõigus. Eriosa. Tallinn. Kirjastus Valgus 1975.
- 13) Lahe, J. Süü deliktiõiguses. Doktoritöö. Tartu Ülikool. Tartu Ülikooli Kirjastus: 2005.
- 14) Lahe, J. The Concept of Fault of the Tortfeasor in Estonian Tort Law: A Comparative Perspective. Review of Central and East European Law. 2/38 2013 pp 141-170.
- 15) Lõhmus, U. Kuidas liikmesriigi kohtusüsteem tagab Euroopa Liidu õiguse tõhusa toime? – Juridica III 2007.
- 16) Maruste, R. Konstitutsionalism ning põhiõiguste ja –vabaduste kaitse. Tallinn: Juura 2004.
- 17) Narits, R. Õiguse Entsüklopeedia. Tallinn: Juura 2007.
- 18) Philipsen, N. J. Compensation for industrial accidents and incentives for prevention: a theoretical and empirical perspective. – European Journal of Law and Economics, Vol 28 (2009) pp 163–183.
- 19) Sein, K. Ettenähtavus ja rikutud kohustuse eesmärk kui lepingulise kahjuhüvitise piiramise alused. Doktoritöö. juh. Prof. P. Varul. Tartu Ülikooli Kirjastus 2007.
- 20) Sein, K. Mis on vääramatute jõud?. - Juridica VIII 2004, lk 511-519. - Arvutivõrgus: [http://www.juridica.ee/juridica\\_et.php?document=et/articles/2004/8/79264.PRN.prv.php](http://www.juridica.ee/juridica_et.php?document=et/articles/2004/8/79264.PRN.prv.php) (30.04.2014).
- 21) Sieger, A. Töökeskkonna ohutegurid ja riskianalüüs. Tallinn: Teabekirjanduse OÜ 2006.
- 22) Tampuu, T. Deliktiõigus võlaõigusseaduses. Üldprobleemid ja delikti üldkoosseisul põhinev vastutus. - Juridica II 2003, lk 71-82
- 23) Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Tallinn: Juura 2012.

- 24) Tampuu, T., Lahe, J. „Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne“. Märkusi võlaõigusseaduse 7. peatüki kommentaaride kohta. - Juridica V 2007, lk 314-331.
- 25) Varul, P. jt. Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Komm vlj. Tallinn: Juura 2009.
- 26) Varul, P. jt. Võlaõigusseadus III. 8. ja 10. osa (§-d 619-916 ja 1006-1067). Komm vlj. Tallinn: Juura 2009.
- 27) Volens, U. Usaldusvastutus kui iseseisev vastutussüsteem ja selle avaldumisvormid. Doktoritöö. Juhendaja prof. P. Varul. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus. 2011. – Arvutivõrgus:  
<http://www.sorainen.com/UserFiles/File/Publications/ulevaade.Usaldusvastutus-kui-iseseisev-vastutussusteem-ja-selle-avaldumisvormid.2011-04-29.est.pdf> (30.04.2015).
- 28) Vutt, M. Kahju hüvitamist reguleerivate normide kohaldamine haldusajades. (Riigikohtu halduskolleegiumi praktika põhjal). Riigikohus. Õigusteabe osakond 2007. – Arvutivõrgus: <http://www.riigikohus.ee/vfs/652/KahjuHyvitamineHalduskohtus6.pdf> (30.04.2015).
- 29) Vutt, M. Kutsehaigusega tekitatud kahju hüvitamise praktika. Kohtupraktika analüüs. Tartu: Riigikohus, õigusteabe osakond 2008. – Arvutivõrgus: <http://www.riigikohus.ee/vfs/794/KutsehaigusegaTekitatudKahjuPraktika.pdf> (30.04.2015).
- 30) Vutt, M. Mittevaralise kahju hüvitamine Eesti kohtutes: mida näitas kohtupraktika analüüs aastal 2007? – Juridica V 2008, lk. 283-292.

## KASUTATUD ÕIGUSAKTID

- 31) Eesti Vabariigi põhiseadus. – RT 1992, 26, 349 ... RT I, 27.04.2011, 2.
- 32) Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2010/ C 83/398).
- 33) Euroopa sotsiaalharta. - RT II 2000, 15, 93.
- 34) Euroopa Ühenduste Nõukogu direktiiv (89/391/EMÜ) töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. - Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:ET:HTML>.
- 35) Lepingute ja lepinguväliste kohustuste seadus. - RT I 2001, 81, 487.
- 36) Sotsiaalministri 09.05.2005. a määrus nr 66 „Kutsehaiguste loetelu“. - RTL 2005, 51, 722.
- 37) Sotsiaalministri 23.09.2008. a määrus nr 57 „Püsiva töövõimetuse, selle tekkimise aja, põhjuse ja kestuse tuvastamise tingimused ja kord ning töövõimetuse põhjuste loetelu“. - RTL 2008, 81, 1122 ... RT I, 29.12.2012, 72.
- 38) Sotsiaalministri 3. detsembri 2004. a määrus nr 122 „Ohtlike kemikaalide identifitseerimise, klassifitseerimise, pakendamise ja märgistamise nõuded ning kord“. - RTL 2004, 154, 2326.
- 39) Tapaturmavakuutuslaki - Arvutivõrgus: [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi).
- 40) Tsiviilkohtumenetluse seadustik. – RT I 2005, 26, 197 ... RT I, 19.03.2015, 26.
- 41) Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I 2002, 35, 216 ... RT I, 13.03.2014, 103.
- 42) Töölepingu seadus. - RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 12.07.2014, 146.
- 43) Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. - RT I 1999, 60, 616 ... RT I, 26.02.2015, 17.
- 44) Vabariigi Valitsuse 10.06.1992. a määrus nr 172 „Ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide töötajatele tööülesannete täitmisel saadud vigastuse või muu tervisekahjustusega tekitatud kahju hüvitamise ajutise korra kohta“. - RT 1992, 33, 431 ... RT 2001, 81, 487.
- 45) Võlaõigusseadus. – RT I 2001, 81, 487 ... RT I, 11.04.2014, 13.

## KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

- 46) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-45-99, 28.04.1999. a
- 47) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-54-00, 9.05.2000. a
- 48) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-138-01, 7.12.2001. a
- 49) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-56-02, 21. 05.2002. a
- 50) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-99-02, 9.10.2002. a
- 51) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-50-03, 22.05.2003. a
- 52) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-92-03, 14.10.2003. a
- 53) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-89-03, 15.10.2003. a
- 54) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-34-05, 26.05.2005. a
- 55) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-111-05, 21. 11. 2005. a
- 56) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-3-05, 14.06.2005. a
- 57) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-9-05, 14.06.2005. a
- 58) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-123-05, 30.11.2005. a
- 59) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-134-05, 5.12.2005. a
- 60) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-137-05, 21.12. 2005. a
- 61) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-53-06, 26.09.2006. a
- 62) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-2-07, 21.03.2007. a
- 63) RKTk otsus kohtuasjas nr 3-2-1-18-07, 27.03.2007. a
- 64) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-27-07, 18.04.2007. a
- 65) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-85-07, 23.10.2007. a
- 66) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-8-08, 11.03.2008. a
- 67) RKTko otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-85-08, 22.10.2008. a
- 68) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-114-08, 17. 12.2008. a
- 69) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-117-08, 13.01.2009. a
- 70) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-14-09, 25.03.2009. a
- 71) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-46-09, 19.05.2009. a
- 72) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-145-09, 13.01.2010. a
- 73) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-55-10, 16.06.2010. a
- 74) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-68-10, 06.10.2010. a
- 75) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-116-10, 5.01.2011. a
- 76) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-169-10, 9.03.2011. a

- 77) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-171-10, 8.04.2011. a
- 78) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-34-11, 16.05.2011. a
- 79) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-41-11, 15.06.2011. a
- 80) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-68-11, 07.12.2011. a
- 81) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-117-11, 07.12.2011. a
- 82) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-51-12, 09.05.2012. a
- 83) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-126-12, 7.11.2012. a
- 84) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-165-12, 19.12.2012. a
- 85) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-177-12, 30.01.2013. a
- 86) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-21-13, 10.04.2013. a
- 87) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-148-13, 8.01.2014. a
- 88) RKTko otsus kohtuasjas nr 3-2-1-199-13, 10.03.2014. a
- 89) TrtRnko otsus tsiviilasjas nr 2-04-1233, 18.06.2007. a
- 90) TlnRnko otsus tsiviilasjas nr 2-07-6069, 4.06.2008. a
- 91) TlnRnko otsus tsiviilasjas nr 2-07-10729, 4.03.2009. a
- 92) TrtRnko otsus tsiviilasjas nr 2-04-1248, 1.06.2009. a
- 93) TlnRnko otsus tsiviilasjas nr 2-05-22616, 5.11.2009. a
- 94) TlnRnko otsus tsiviilasjas nr 2-07-30553, 23.02.2010. a
- 95) TrtRnko otsus tsiviilasjas nr 2-07-23928, 19.04.2010. a
- 96) TlnRnko otsus tsiviilasjas nr 2-07-23055, 25.10.2010. a
- 97) TrtRnko otsus tsiviilasjas nr 2-07-41874, 14.03.2011. a
- 98) TrtRnko otsus tsiviilasjas nr 2-09-12268, 2.05.2011. a
- 99) TrtRnko otsus tsiviilasjas nr 3-10-1138, 9.03.2012. a
- 100) TlnRnko otsus tsiviilasjas nr 2-11-56220, 8.05.2012. a
- 101) TrtRnko otsus tsiviilasjas nr 2-10-20134, 12.10.2012. a
- 102) TlnRnko otsus tsiviilasjas nr 2-09-67846, 18.10.2012. a
- 103) TlnRnko otsus tsiviilasjas nr 2-11-34194, 24.05.2013. a
- 104) TrtRnko otsus tsiviilasjas nr 2-11-56856, 20.06.2013. a
- 105) TlnRnko otsus tsiviilasjas nr 2-11-28032, 04.07. 2013. a
- 106) TrtRnko otsus tsiviilasjas nr 2-10-10691, 3.10.2013. a
- 107) TlnRnko otsus tsiviilasjas nr 2-12-28705, 01.11.2013. a
- 108) TlnRnko otsus tsiviilasjas nr 2-11-4647, 04.11.2013. a
- 109) Harju MK otsus tsiviilasjas nr 2-06-21802, 10.11.2008. a
- 110) Tartu MK otsus tsiviilasjas nr 2-06-24, 26.05.2008. a.



- 111) Euroopa Inimõiguste Kohus kohtuotsus 11.03.2014, avaldused nr 52067/10, 41072/11 Howald Moor jt vs Šveits.
- 112) EK 14.06.2007, C-127/05, Euroopa Ühenduste Komisjon v Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik.

## MUUD ALLIKAD

- 113) M-L. Aasamets jt. Eesti sotsiaalõiguse kodifitseerimine: Sotsiaalseadustiku üldosa analüüs. Justiitsministeerium. Tallinn 2009. – Arvutivõrgus: [www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=48231/Sotsiaalseadustiku+%FCldosa+anal%FC%FCs\\_mai+2009.pdf](http://www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=48231/Sotsiaalseadustiku+%FCldosa+anal%FC%FCs_mai+2009.pdf) (30.04.2015).
- 114) Arupärimine tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse süsteemi kohta (nr 432). Riigikogu stenogramm 31. mai 2010. – Arvutivõrgus <http://www.riigikogu.ee/index.php?op=steno&stcommand=stenogramm&date=1275307500&op2=print&pkpkaua=1&paevakord=6520#pk6520> (30.04.2015).
- 115) Eesti Sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutliku rahastamise võimalused. Praxis 2011.- Arvutivõrgus: <http://www.praxis.ee/vana/index.php-id=socsec.html> (30.04.2015).
- 116) Eesti Statistika amet. Eesti tööjõu-uuring 2011.- Arvutivõrgus: [http://www.gesis.org/missy/eu/files/documents/EU-LFS/EE\\_LFS\\_Instructions\\_2011\\_ee.pdf](http://www.gesis.org/missy/eu/files/documents/EU-LFS/EE_LFS_Instructions_2011_ee.pdf) (30.04.2015).
- 117) EUR –LEX Euroopa Liidu õigusaktide andmebaas. - Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/legislation/recent.html>.
- 118) Euro Parlament. Töötervishoid ja tööohutus. - Arvutivõrgus: [http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/et/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_5.10.5.html](http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/et/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.5.html).
- 119) Draft Common Frame of Reference (DCFR VI raamat). - Arvutivõrgus: [http://ec.europa.eu/justice/contract/files/european-private-law\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/contract/files/european-private-law_en.pdf) (30.04.2015).
- 120) European statistics on accidents at work (ESAW). Euroopa tööõnnetuste metoodika 2001.a. väljaanne. - Arvutivõrgus: <http://osh.sm.ee/publications/esaw.pdf> (30.04.2015).
- 121) International Labour Organization. Ratification for Estonia. - Arvutivõrgus: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102620](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102620) (30.04.2015).

- 122) Koalitsioonilepe Eesti Reformierakonna, Sotsiaaldemokraatliku Erakonna ning erakonna Isamaa ja Res Publica Liit kokkulepe valitsuse moodustamise ja valitsusliidu tegevusprogrammi põhialuste kohta. 8.04.2015. - Arvutivõrgus: <http://www.reform.ee/koalitsioonilepe> (30.04.2015).
- 123) Korpen, P. Eesti Töötervishoiu 10. aastapäeva konverents. Eesti Töötervishoid 2/2003.
- 124) Kwantes, J. H. jt. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse õiguslik analüüs. TNO // Sotsiaalministeerium 2011. - Arvutivõrgus: <http://www.sm.ee/meie/uuringud-ja-analuusid/toovaldkond.html> (30.04.2015).
- 125) Lesage, M. Work-related Diseases and Occupational Diseases: The ILO International List. Encyclopedia of Occupational Health and Safety. International Labor Organization. 2011. - Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/oshenc/part-iii/topics-in-workers-compensation-systems/item/355-work-related-diseases-and-occupational-diseases-the-ilo-international-list> (30.04.2015).
- 126) Levinumate kutsehaiguste grupid ja põhjused.- Arvutivõrgus: <http://www.tooelu.ee/et/Tookeskkond/tooonnetus-ja-haigestumine/kutsehaigus/levinumate-kutsehaiguste-grupid-ja-pohjused> (30.04.2015).
- 127) Maailma Tervise Organisatsiooni (WHO) ametlik koduleht. - Arvutivõrgus: <http://www.who.int/en/>.
- 128) Madise, Ü. jt. Eesti Vabariigi põhiseadus. Komm vlj. 3. vlj. Tallinn: Juura 2012. - Arvutivõrgus: [www.pohiseadus.ee](http://www.pohiseadus.ee) (30.04.2015).
- 129) Mattson, T. Tööõnnetuse- ja kutsehaiguskindlustuse süsteem jätkuvalt loomata. Riigikontroll. Pressiteated 16.03.2011. – Arvutivõrgus: <http://www.riigikontroll.ee/tabid/168/amid/557/ItemId/589/language/et-EE/Default.aspx> (30.04.2015).
- 130) National system for recording and notification of occupational diseases: Practical guide. International Labour Office, Geneva 2013. 9. - Arvutivõrgus: [http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_210950/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_210950/lang--en/index.htm) (30.04.2015).
- 131) Soon, A. (toim). Uued suunad Euroopa Liidu töötervishoiu ja tööohutuse strateegias 2007-2012. ISBN: 978-9949-15-046-5. Trükikoda Paar 2006. – Arvutivõrgus: [http://www.etui.org/content/download/2187/24203/file/New\\_scope\\_ET.pdf](http://www.etui.org/content/download/2187/24203/file/New_scope_ET.pdf) (30.04.2015).

- 132) Sotsiaalkindlustusõigused: Belgia. Tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus. Euroopa Komisjon 2012. – Arvutivõrgus: [www.eures.ee/public/.../Your\\_social\\_security\\_rights\\_in\\_Belgium\\_et.pdf](http://www.eures.ee/public/.../Your_social_security_rights_in_Belgium_et.pdf) (30.04.2015).
- 133) Sotsiaalkindlustusõigused: Hispaania. Tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus. Euroopa Komisjon 2012. - Arvutivõrgus: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Spain\\_et.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Spain_et.pdf) (30.04.2015).
- 134) Sotsiaalkindlustusõigused: Leedu. Tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus. Euroopa Komisjon 2012. – Arvutivõrgus: [www.eures.ee/public/Your\\_social\\_security\\_rights\\_in\\_Lithuania\\_et.pdf](http://www.eures.ee/public/Your_social_security_rights_in_Lithuania_et.pdf) (30.04.2015).
- 135) Sotsiaalkindlustusõigused: Luksemburg. Tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus. Euroopa Komisjon 2012. – Arvutivõrgus: [www.eures.ee/public/Your\\_social\\_security\\_rights\\_in\\_Luxembourg\\_et.pdf](http://www.eures.ee/public/Your_social_security_rights_in_Luxembourg_et.pdf) (30.04.2015).
- 136) Sotsiaalkindlustusõigused: Rootsi. Tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus. Euroopa Komisjon 2012. – Arvutivõrgus: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden\\_et.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_et.pdf) (30.04.2015).
- 137) Sotsiaalkindlustusõigused: Soome. Tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus. Euroopa Komisjon 2012. – Arvutivõrgus: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Finland\\_et.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Finland_et.pdf) (30.04.2015).
- 138) Sotsiaalkindlustusõigused: Ungari. Tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus. Euroopa Komisjon 2012. – Arvutivõrgus: [www.eures.ee/public/Your\\_social\\_security\\_rights\\_in\\_Hungary\\_et.pdf](http://www.eures.ee/public/Your_social_security_rights_in_Hungary_et.pdf) (30.04.2015).
- 139) Sotsiaalministeeriumi veebileht. - Arvutivõrgus: <http://www.sm.ee>.
- 140) Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse rakendusaktid. - Arvutivõrgus: [https://www.riigiteataja.ee/akt\\_rakendusaktid.html?id=129062014079&kuvarakendus=1](https://www.riigiteataja.ee/akt_rakendusaktid.html?id=129062014079&kuvarakendus=1) (30.04.2015).
- 141) Tööinspektsiooni 2011. aasta töökeskkonna ülevaade. - Arvutivõrgus: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1DU6Z3KYwzUJ:rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/5659/1/T%25C3%25B6%25C3%25B6inspektsioon2012.pdf+&cd=3&hl=et&ct=clnk&gl=ee> (30.04.2015).

- 142) Tööinspektsiooni 2014. poolaasta töökeskkonna ülevaade. Arvutivõrgus: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9DSuup-TkJ8J:www.ti.ee/fileadmin/user\\_upload/failid/dokumendid/Meedia\\_ja\\_statistika/Toeoe\\_keskkonna\\_uelevaated/2014/2014\\_Ipa\\_ylevaade.pdf+&cd=4&hl=et&ct=clnk&gl=ee](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9DSuup-TkJ8J:www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeoe_keskkonna_uelevaated/2014/2014_Ipa_ylevaade.pdf+&cd=4&hl=et&ct=clnk&gl=ee) (30.04.2015).
- 143) Tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse seaduse eelnõu (711 SE) esimene lugemine. Riigikogu stenogramm V istungijärk 9. mai 2001. – Arvutivõrgus: [http://www.riigikogu.ee/?op=steno&stcommand=stenogramm&date=989406000&pkpk\\_aupa=1&paevakord=2000007808#pk2000007808](http://www.riigikogu.ee/?op=steno&stcommand=stenogramm&date=989406000&pkpk_aupa=1&paevakord=2000007808#pk2000007808) (30.04.2015).
- 144) Tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse seaduse eelnõu (711 SE) teine lugemine. Riigikogu stenogramm VII istungijärk 30. jaanuar 2002. – Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/index.php?op=steno&stcommand=stenogramm&day=23&date=1012388400&pkpkaupa=1&paevakord=2000008500> (30.04.2015).
- 145) Tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustusest Euroopa Liidu mõnedes riikides. Riigikogu kantselei majandus- ja sotsiaalinformatsiooniosakond. 27.03.2008 nr 15-3/067. - Arvutivõrgus: [www.riigikogu.ee/doc.php?49669](http://www.riigikogu.ee/doc.php?49669) (30.04.2015).
- 146) Tööõnnetuse raporti täitmise selgitus. Arvutivõrgus: [www.ti.ee](http://www.ti.ee) (30.04.2015).
- 147) Uder, L. jt. Järelaudit riigi tegevusest turvalise töökeskkonna tagamisel. Kas riik on astunud samme, et töötajad oleksid tööl kaitstud? Riigikontrolli aruanne. Tallinn 2011. – Arvutivõrgus: [http://www.rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/4742/1/Riigikontroll2011\\_3.pdf](http://www.rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/4742/1/Riigikontroll2011_3.pdf) (30.04.2015).
- 148) Värvi, A. Tööõnnetuste ja kutsehaigustega seotud kahju ennetamine ja hüvitamine: õiguse majandusliku analüüsi vaatepunktist tehtud uuringud. Riigikogu Kantselei õiguse- ja analüüsiosakond. Nr 19 14.11.2011. - Arvutivõrgus: [http://www.google.ee/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CC8QFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.riigikogu.ee%2Fdoc.php%3F171322&ei=bXViUarLKa6Q4ATXiID4Dg&usg=AFQjCNH-2xHMT3sRzXGQYDgPPGRceUPOpg&sig2=VJonIA6\\_B243G4guSy32pA&bvm=bv.44770516,d.bGE](http://www.google.ee/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CC8QFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.riigikogu.ee%2Fdoc.php%3F171322&ei=bXViUarLKa6Q4ATXiID4Dg&usg=AFQjCNH-2xHMT3sRzXGQYDgPPGRceUPOpg&sig2=VJonIA6_B243G4guSy32pA&bvm=bv.44770516,d.bGE) (30.04.2015).
- 149) Ülevaade 2014. aastal toimunud tööõnnetustest. Arvutivõrgus: [www.ti.ee/fileadmin/user.../Registreeritud\\_tooonnetused\\_2014.pdf](http://www.ti.ee/fileadmin/user.../Registreeritud_tooonnetused_2014.pdf) (30.04.2015).

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Maret Rannala

(sünnikuupäev: 18.04.1980)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Tööandja tsiviilõigusliku vastutuse eeldused töötaja kutsehaigusesse haigestumise või töötajaga toimunud tööõnnetuse korral“, mille juhendaja on dr (iur) Janno Lahe,
  - 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
  - 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 4.05.2015. a